

Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto









CAI CS - A55 C.2

PSG-CFP

A · n · n · u · a · l



R · e · p · o · r · t

Canadä



A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1990 Cat. No. SC 1-1989 ISBN 0-662-57197-5 PSC 3X2D906



 $A \cdot n \cdot n \cdot u \cdot a \cdot l$



R · e · p · o · r · t

The Honourable Gerry Weiner, P.C. Secretary of State of Canada House of Commons Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1989.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,

Huguette Labelle Chairman

Gilbert H. Scott Commissioner TABLE OF CONTENTS

Table (of Contents	
	Нідніднтя	6
	THE COMMISSION AT A GLANCE	8
	Introduction	10
	TRENDS IN TODAY'S PUBLIC SERVICE	12
PART I	Ensuring Competence	18
	Applying Merit	19
	The Management Category	21
	Checks and Balances	25
PART II	FAIRNESS AND EQUITY	30
	Employment Equity	31
	Participation of Both Official Language Communities	35
	Workforce Adjustment	38
PART III	ENHANCING COMPETENCE	44
	Learning Through Experience	45
	Training Public Servants	47
	25 Years of Language Training	51
APPENDIX	K — REPORT ON THE ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE ACT	56
STATISTIC	S	64
TECHNICA	L NOTES	65
TABLES		68
	Population	72
	Population and Occupational Categories	86
	Appointments	105
	Separations	117
	Appeals	129
	Training	134
GLOSSAR	V .	138
OFFICES O	OF THE COMMISSION	144

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

 As of December 31, 1989, there were 214 494 employees working for the Public Service under the Public Service Employment Act, a slight increase from 211 993 in 1988.

Appointments

- Increase in the total number of appointments to and within the Public Service (99 833 in 1989, compared to 94 522 in 1988).
- Steady increase in appointments to the Public Service (9 963 in 1989, compared to 9 443 in 1988, 8 982 in 1987 and 7 627 in 1986).
- 13.5% of all recruitment resulted from the appointment of recent university graduates to officer level positions.
 30% of these appointments resulted from the 1988 Post-Secondary Recruitment Campaign.
- Increase in the number of appointments within the Public Service (89 715 in 1989, compared to 85 045 in 1988).
- Increase in promotions (22 960 in 1989, compared to 20 913 in 1988).

Workforce Adjustment

Since the Workforce Adjustment Program was announced in May, 1985, 23 432 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 21 387 cases have been resolved; 1 011 have been laid off, 165 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Departures

 Slight decrease in the number of departures of indeterminate employees, including lay-off (12 088 in 1989, compared to 14 324 in 1988).

Improvements in the Staffing System

- New Staffing Policies and Guidelines
- Implementation of revised selection standards
- Introduction of the Enhanced Recruitment Approach to ensure more accurate identification of actual staffing needs and improved quality of referrate

Management Category

 Completion of a study on resourcing practices for the Management Category, including a review of the staffing process with extensive statistical analysis and consultations with 205 members of the category.

Appeals and Investigations

- Increased number of appealable selection processes (9 310 in 1989, compared to 8 844 in 1988).
- Decreased percentage of selection processes actually appealed (13.5% in 1989, compared to 15.8% in 1988).
- Increased percentage of appeals which were allowed (14.3% in 1989, compared to 13.0% in 1988).
- 45% of all complaints to the Investigations Directorate in 1989 were resolved through mediation between the complainant and the department, thereby avoiding the need to conduct a full investigation.
- Decrease in the number of formal investigations (408 in 1989, compared to 432 in 1988).

Designated Groups

- Distribution to all departments of two training modules on the employment of members of visible minority groups, a management information seminar and an orientation module to introduce employees who are members of visible minority groups to the public service environment.
- Acquisition of new devices for the Technical Aids Loan Bank.
- The Commission undertook a study of problems relating to the hiring and retention of Canada's aboriginal peoples.
- As of December 31, 1989, women made up 43.6% of the Public Service, compared to 42.9% in 1988.
- Over-representation of women in term employment (62.3% of short terms less than six months, 60% of long terms — six months or greater).
- Increased percentage of women in officer categories (30.7% as of December 31, 1989, compared to 20.1% as of December 31, 1979).

Training

- Slight decrease in the number of participants in Commission staff training courses (12 271 in 1989, compared to 12 622 in 1988).
- Increase in the number of participants on contracted courses (5 565 in 1989, compared to 3 389 in 1988).
- Design, development and delivery, in cooperation with Treasury Board, of training courses to support new policy initiatives in areas such as harassment and health and safety.
- Agreement signed with L'Université Laval to increase academic recognition of the Commission's courses and to encourage public servants to further their academic studies.
- On December 15, 1989, the President of the Treasury Board announced that the Public Service Commission's Staff Training Program would become a Special Operating Agency.
- Increased number of participants on full-time continuous language courses (1 644 in 1989, compared to 1 309 in 1988).

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, assistance to departments in human resource analysis, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.

THE COMMISSIONERS

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the Public Service Employment Act.

THE COMMISSION AT A GLANCE

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits of staffing activities in government departments and agencies to ensure that they are carried out in accordance with the *Public Service Employment Act.* It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Training Programs Branch

This Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. The training and related services comprise language training and technical, middle management and professional skills training. The training and accreditation of personnel specialists have been delegated to the Commission by the Treasury Board and also form part of this Branch's mandate.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

Corporate Management Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial, personnel, information systems, publications and public relations, general administrative services and the conduct of corporate management projects. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes but take functional direction from the Chairman.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides secretariat and committee services to the Commission's senior management, coordinates corporate strategic planning, undertakes special policy development projects and administers specific sections of the *Public Service Employment Act*. It also coordinates the Commission's statutory activities in official languages matters. It provides liaison and information concerning the Commission to members of Parliament, parliamentary committees, and other governments, etc.

Introduction

INTRODUCTION

At the Public Service Commission, we approach the '90s with a sense of excitement, challenge and optimism about the changes we will experience in the workplace, in the fields of technology and business, and in society as a whole.

Our commitment to Canadians, however, remains unchanged. They must be served with excellence by a competent Public Service which reflects the Canadian mosaic. Regardless of the change and challenge we encounter, we must continue to pursue the fundamental values upon which the Public Service was founded: service to the public; a professional, non-partisan, career Public Service; and staffing based on a merit principle which reflects and respects the values of society.

Since the Commission was established in 1908, merit has served as its guiding principle, and despite changing social values over the years, the concept endures. It endures because the Commission has adapted its approach to the application of merit in response to an everchanging environment. For example, the refusal to hire women into certain Public Service positions, or to grant them certain responsibilities, was at one time considered appropriate. However, changing expectations on the part of the Canadian public deemed otherwise, and women are now integral to the Public Service. More recently, the promulgation of the Canadian Charter of Rights and Freedoms introduced new expectations regarding staffing in the Public Service.

The concept of merit did not alter to accommodate these or other changing expectations, but its application has evolved to reflect societal values. The merit principle has always served us well, resulting in a public service workforce which is responsive and sensitive to the needs of the public, which is secure in and motivated by the knowledge that its members have been hired on the basis of competence, and indeed is a Public Service which is the envy of many other countries.

Through initiatives designed to ensure and enhance the competence of the Public Service, the Commission endeavors to ensure that highly competent people are recruited and retained. Through employment equity initiatives, the Commission seeks to support a Public Service representative of the community it serves. The Commission believes that the application of merit requires the removal of barriers which in the past have prevented women, members of visible minorities, persons with disabilities and aboriginal people from realizing their potential in the Canadian Public Service. Selection according to merit means that appointments are based solely on competence and that career progress will be decided on skills and competence alone.

We believe that whatever the means of staffing the Public Service, merit must never be compromised. By ensuring this, we will also ensure our primary goal — to serve the Canadian public well.

TRENDS IN
TODAY'S
PUBLIC SERVICE

TRENDS IN TODAY'S PUBLIC SERVICE

Recruitment Activities

Recruitment to the federal Public Service dropped from a high of 21 597 (excluding Post Office) in 1976 to 7 627 in 1986. However, recruitment has increased steadily since 1986. 8 982 persons were recruited to indeterminate and determinate (periods of six months or more) positions in 1987, 9 443 in 1988; and 9 963 in 1989.

Post-Secondary Recruitment Campaign

The enhanced Post-Secondary Recruitment Campaign, introduced in 1988, is aimed at attracting quality graduates from post-secondary campuses. In addition to providing improved recruitment promotion material, the Commission, in consultation with hiring departments, identifies and advertises existing and forecasted positions available for staffing. In 1989, the appointments of recent university graduates to officer level positions represented 13.5% of all recruitment. Approximately 30% of these appointments resulted from the 1988 Post-Secondary Recruitment Campaign.

Recruitment by Type of Employment

The Commission is continuing to monitor the use of term employment in the federal Public Service. From 1983 to 1985, as a proportion of total recruitment, indeterminate employment exceeded term employment of six months or more, but in 1986, concurrent with the government's downsizing exercise, the trend reversed. In 1987, term employment reached a high of 52.3% of total recruitment for that year. However, the use of term employment appears to be reverting to previous levels, with a decrease to 51.1% in 1988, and to 50.2% in 1989.

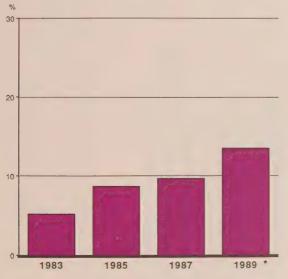
Language Requirements in Recruitment

While some federal Public Service jobs do require proficiency in both official languages, most appointments, both to and within the Public Service, are to positions requiring only one language, generally English, except in the Province of Quebec. In terms of recruitment to, and appointments within the Public Service, bilingual positions are concentrated in Canada's "bilingual belt," which extends through northern and eastern Ontario, including the National Capital Region, across the more populated areas of Quebec, and into northern New Brunswick. A wide range of federal employment opportunities are open to Canadians from all parts of the country, irrespective of whether they are unilingual.

In 1989, out of a total of 9 963 recruits, approximately four out of five (81%) were appointed to unilingual positions, while one in five (19%) was appointed to a position requiring both English and French. Moreover, not all appointments to bilingual positions required proficiency in both official languages at the time of appoint-

A

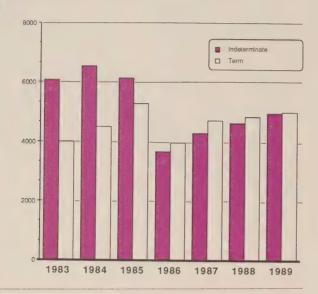
Appointments of Recent University Graduates as a Percentage of Total Recruitment



*Refers to the appointments of university graduates to officer level positions only.

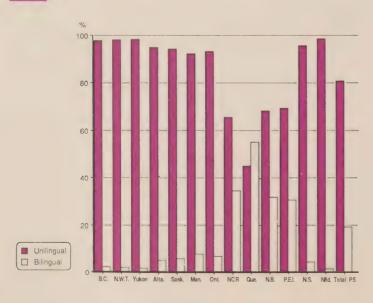
В

Recruitment by Type of Employment



C

Recruitment by Language Requirements of Position – 1989



ment. In some cases, unilingual recruits were appointed to bilingual positions on the understanding that they would become bilingual, through government-sponsored language training, within two years.

An increasing number of anglophones, particularly in the younger age groups, are bilingual. In 1989 recruitment, for example, excluding Quebec, 44% of appointments to bilingual positions went to anglophones. In Ontario, the majority (58%) of the recruits to bilingual positions were anglophones.

Since the distribution of bilingual positions in the federal Public Service depends in large measure on the linguistic characteristics of the population to be served, the number and proportion of bilingual positions vary considerably from one region of the country to another. Thus, as graph C shows, the proportion of recruits appointed to bilingual positions in 1989 ranged from a low of 1% of the recruits appointed in Newfoundland to a high of 55% of those appointed in Quebec.

Language Requirements of Position

Of approximately 215 000 occupied positions in the federal Public Service as of December 31, 1989, 70% required the use of only one language — generally English, except for positions in Quebec — while 30% required the use of both official languages. The majority of bilingual positions (87%) are in the National Capital Region and in the Province of Quebec.

As graph D depicts, the proportion of bilingual positions within each region ranges from a low of 1% of positions in the Yukon and Newfoundland, 2% in British Columbia, 3% in Alberta and Saskatchewan, 4.5% in the Northwest Territories, 6% in Nova Scotia and Manitoba, 8% in Ontario, to a high of 56% of positions in the National Capital Region, 54% in Quebec, 37% in New Brunswick and 20% in Prince Edward Island.

Promotions in the Public Service

Promotion activity is increasing in the Public Service, which should help to alleviate concerns of career blockage and plateauing that have been prevalent over the past number of years. As reported in earlier annual reports, promotion opportunities decreased in the mid '80s due particularly to person-year reductions — fewer opportunities exist for advancement in a contracting environment than in an expanding one. However, since 1986, when promotions throughout the year totalled only 14 172, the opportunities for advancement have been increasing slowly but steadily.

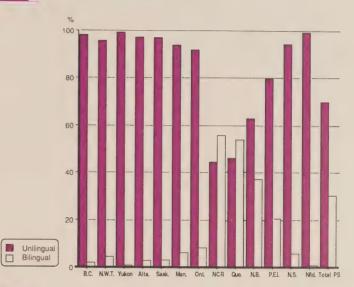
In 1989, there were a total of 22 960 promotions throughout the Public Service, representing an increase of 2 047 (9.8%) over 1988 when there were 20 913 promotions

As a percentage of total promotion activity, promotions with competition exceed those without. Promotions without competition are generally made in those instances when a manager has clearly determined, in consultation with a staffing specialist, that a competition would not produce different results and would unnecessarily delay the staffing process. Promotions without competition are subject to the normal right of appeal.

In 1989, promotions with competition (15 260) represented 66.5% of all promotions; in 1988, they represented 63.1%; in 1987, 61.7%.

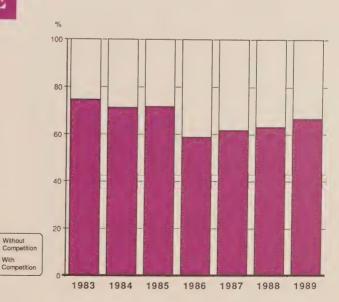
D

Geographic Area and Language Requirements of Position – 1989



E

Promotions With and Without Competition



Departures from the Public Service

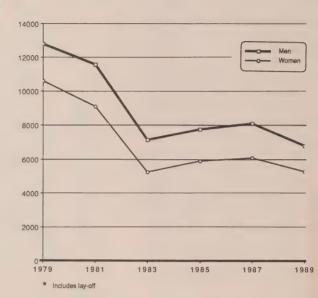
In 1989, departures (including lay-off) of indeterminate employees from the federal Public Service decreased from earlier years. During this past year, 6 811 men left the Public Service, 1 146 fewer than in 1988. In the case of women, 5 277 left the Public Service in 1989, down from 6 367 who left in 1988. The number of employees leaving has been relatively consistent over the past years, and is considerably lower than in the late '70s, when over 20 000 men and women annually left the Public Service.

The data suggest that men and women leave the Public Service for different reasons; that in fact the rate of resignation is greater for women than for men; and that conversely, men retire from the Public Service at a greater rate than women. In 1989, the rate of resignation for women was 4.1 per 100 indeterminate employees, compared to 2.2 for men. This difference is due primarily to the consistently high resignation rate of women in the Administrative Support Category, where their total representation is 83.1 %. During the same year, the rate of retirement was 1.8 for women, and 3.2 for men.

In 1989, in the officer categories, the rate of departure (excluding lay-off) from the Public Service for women was 5.0 per 100 indeterminate employees compared to 5.1 for men. However, there is a wide variation in the rates of departure for women for each occupational category.

F

Departures of Indeterminate Employees by Sex *



For example, in recent years there has been a high departure rate for women in the Scientific and Professional Category, due to a large number of departures by nurses and teachers. In 1989, the rate of departure for women in this category was 7.2 compared to 4.5 for men. However, if the departures by nurses and teachers are disregarded, the departure rate for men

and women in the Scientific and Professional Category is approximately the same, 4.8 for women compared to 4.4 for men. On the other hand, in 1989, the rate of departure of women in the Management Category was lower than for men: 1.8 compared to 6.4 for men, as it was in the Administration and Foreign Service Category, 4.4 compared to 5.1 for men.



PART I
ENSURING
COMPETENCE

APPLYING MERIT

In 1908, Parliament took two steps towards ensuring a competent Public Service free of patronage. It established a body with the independence needed to appoint a new kind of public servant, and provided it with a guiding principle on which to base those appointments. The new body was the Civil Service Commission, and merit was that principle. The underlying value of merit in staffing endures. At the same time, like all other societal values, its application has evolved in response to a changing social environment, increased individual rights and the multicultural makeup of the country.

Recruitment to the Public Service and career progression should be decided on skills and competence alone. Selection according to merit implies that no member of any group should be prevented from being appointed to the Public Service except for reasons of competence. The Commission believes that close attention to selection processes and vigilance in the application of the merit principle serve to remove barriers against the employment of certain groups. It believes that to identify talented, skilled and well-trained employees from all parts of our society, managers must reach beyond their own group-culture in their search for candidates; it believes that the qualifications listed as "essential" for each job must truly be essential to perform the duties in question and that selection methods must not carry any cultural bias. Finally, the Commission believes that reasonable accommodation must be made to ensure access to tests by all potential candidates. This means, for example, taking into consideration their religious beliefs and not scheduling a test on a day of religious observance, or ensuring that there are no physical impediments to their participation.

Staffing for Excellence

Excellence in the Public Service implies that the government receives professional and impartial advice from its public servants; that the laws and regulations are judiciously implemented; and that public servants provide high-quality services to all the people of Canada. The reputation of Canada's Public Service goes beyond our borders - it is reputed to be one of the world's finest. It has earned a reputation of excellence for the manner in which its many programs are administered and for the day-to-day delivery of services. The Commission believes that the excellence of the Public Service is a direct result of the continued fair application of the merit principle as the fundamental basis for personnel selection and promotion.

To maintain and build on excellence, we must ensure that programs and tools are available and used to recruit and retain competent public servants. To ensure that our recruitment and promotion practices focus on the competence of individuals, selection must continue to be based on the principle of merit.

In 1989 the Commission emphasized the provision of simple, flexible staffing tools and services to public service managers. By simplifying and to a large extent demystifying the staffing process, and by giving managers a more userfriendly framework of staffing policies and standards, the Commission has increased the degree to which selection based on merit can be assured. At the same time these new tools stress that managers are accountable for their staffing decisions and they must ensure that the staffing

process itself is fair and seen to be fair. Such an approach not only helps to enhance morale amongst employees but also to promote a career public service, which in turn contributes to continued excellence in the Public Service

Policies and Guidelines

One of these improved instruments was the Commission's new Staffing Policies and Guidelines, which were issued in 1989. These policies and guidelines consolidate, in less than 75 pages, 3 volumes of directives previously housed in central agency personnel manuals. They are written in non-legal, non-technical terms and guide the manager through the various steps in the staffing process in one concise and readable document.

Selection Standards

As a companion to the Staffing Policies and Guidelines, the Commission also issued in 1989 revised selection standards, condensed into a single document of less than 100 pages, replacing 71 different manuals totalling some 6 000 pages. The new standards are generic and provide scope for the exercise of managerial judgement and discretion in determining the qualifications for a given position. In addition, specific standards with respect to Abilities and Skills, Aptitudes, Education and Occupational Certification are prescribed for certain occupational groups and levels.

Enhanced Recruitment Approach

In June 1989, the Commission introduced an Enhanced Recruitment Approach to improve the quality of recruits, recruitment planning and service to client departments. Greater effort is now made to determine current and future staffing needs in consultation with departmental managers. This, in turn, permits recruitment efforts to be better focused and tailored to attract candidates for existing vacancies, and inventories to be established to respond to known future needs. Since inventories now include only those candidates with skills that match departmental forecasted needs, the quality of referrals for vacancies has been enhanced and the inventory management process is far more efficient.

All applicants in our inventory have been pre-assessed. Wider use of preassessment tests has resulted in significant improvements to the quality of the Commission's applicant inventories and has enhanced the quality of referrals to departments. In the Administrative and Foreign Service Category, specialized tests exist for entry to certain specific groups such as Financial Administration, Foreign Service and Program Administration (Customs Officer). In addition, except for a few candidates who were entered into our inventory prior to the implementation of the Entry-Level Officer Selection Test (ELOST), and those candidates who have been exempted from taking the test, all other applicants for positions in this category have been tested and only those successful remain in the inventory. As of December 31, 1989, over 22 000 tests had been administered. For the Scientific and Professional, and Technical categories requiring professional certification or accreditation, pre-assessment is based on professional requirements, education and relevant experience.

Post-Secondary Recruitment Campaign

In the last few years, the Commission has expressed concern about the aging of the population of the Public Service and the need to ensure its rejuvenation in a period of reduced recruitment. At the same time, the Commission has realized that in order to be better able to face the growing competitiveness for a decreasing pool of available talent, its post-secondary recruitment practices must be improved.

Enhancements to post-secondary recruitment practices introduced in 1988 continued in 1989. The 1988 campaign attracted 10 415 candidates (a significant increase over recent past years); the 1989 campaign attracted 12 000 candidates, a 15% increase over 1988. Graduates were invited to apply in any of 17 different career areas, compared to 10 in the 1988 campaign. As well, the number of positions to be filled through post-secondary recruitment has increased to an estimated 600.

These increases are a direct result of the Commission's emphasis on the timely identification of real vacancies, combined with major improvements to recruiting and publicity material, as well as earlier arrival on campus to make job offers. In 1989, a recruitment video was produced to further add to the publicity materials. The entire approach has made the Public Service much more competitive in the post-secondary recruitment market, and the response from both departments and the candidates themselves has been excellent.

THE MANAGEMENT CATEGORY

In 1989, the Commission undertook a study of the Management Category to review all aspects of staffing the category, including recruitment promotion, deployment within and between departments, and departures; the development of managers through experience; career counselling; and trends in the key characteristics of senior managers. This involved an extensive analysis of available data to determine trends and identify issues. As well, the Commission consulted 205 members of the Management Category across the country to obtain their views.

The meetings with managers were conducted from October to December of 1989. They were led by the Chairman and Commissioner and involved managers in the National Capital Region, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Managers were asked for their views on the Commission's management category program — what was working, what was not and what should be done to improve service.

Overall, managers expressed support for a management category program that facilitates assignments for development. They felt that the staffing system managed by the Commission was effective in this regard, and they suggested that greater use be made of developmental assignments, within and across departments, as well as exchanges with other sectors.

The great majority of managers consulted expressed a high level of satisfaction with the services of the Public Service Commission when they needed to staff a management position. They found the quality of candidates referred high, the Commission officers professional and

helpful and the services provided flexible and useful. In terms of possible improvements, managers suggested that it would be beneficial to broaden the range of assessment tools, particularly to have more objective screening tools. They felt this would give greater credibility to the staffing process and would permit a broader range of candidates to be considered.

When they themselves were candidates in the selection process, however, managers expressed less satisfaction. They felt they would benefit from more feedback and counselling when they were being considered for positions. They strongly recommended that the Commission enhance its career counselling capacity to help individual managers assess their abilities and developmental needs and plan their careers. Virtually all the managers consulted, however, were enthusiastic about the initiative to advertise management vacancies. They saw this as a major improvement that has helped make them aware of competitive activity.

Vacancy notices are a relatively new means of identifying management category candidates. Implemented in 1988, they have proven to be extremely useful to both hiring managers and applicants. Applicants are able to request consideration for positions for which they might not otherwise have been considered, and managers have a broader field of candidates from which to choose. A review of 317 competitive processes revealed that 44% used the vacancy notice as part of the

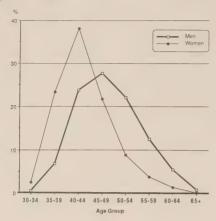
candidate identification process; of these, 60% of the successful candidates had responded to the notice; 23% of these individuals would not have been found using other means to identify candidates. These other means include the Management Resourcing Information System (MRIS), an automated inventory of potential candidates maintained by the Commission, departmental referrals and departmental human resource plans.

In addition to consulting managers, the Commission conducted an extensive statistical analysis of the Management Category which provided insights in a number of areas, the highlights of which have been selected for this annual report. Data were obtained from Commission systems for the entire population of the Management Category and, to a lesser extent, from more detailed study of a random sample of managers.

At the end of 1989, there were 4 632 employees in the Management Category. Management Category members are, on average, 48.2 years old. Of particular interest for human resource planning purposes is a compression in age across the category — at the lowest level (SM) the average age is 47.3 years and at the highest level (EX-5) it is 51.2 years. Also of interest is the fact that women in the Management Category tend to be younger than the men; 83.1% of women in the category are between the ages of 35 and 49. Further, 52.6% of Management Category members are between the ages of 40 and 49, while 10% are between 30 and 39.

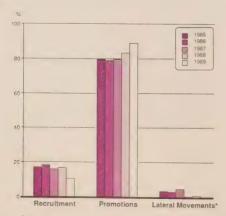
G

Age Distribution in the Management Category by Sex – 1989



1

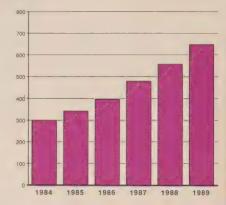
New Entrants to the Management Category



 Movement of an employee whose occupational group and level is considered to be SM/EX equivalent.

H

Representation of Women in the Management Category



This means that there will be a period of significantly higher vacancies in the Management Category in the not too distant future.

Women continue to be represented in increasing numbers in the Management Category. As of December 31, 1989, there were 651 women, representing 14.1% of all members. This is an increase of 16.5% over last year, when there were 559 women at the senior manager and executive levels. This shows steady progress towards the 1991 goal of 678 women.

Appointments to the Management Category are generally made as a result of promotion to the category from within the Public Service. However, approximately one in nine new entrants to the category is recruited from outside the federal Public Service, from business, educational institutions, crown corporations and other levels of government. During 1989, there were 465 new entrants to the Management Category, with 416 (89.5%) coming from within the federal Public Service as compared to 49 (10.5%) from outside. New entrants accounted for 37.2% of the total staffing activity for the Management Category in 1989.

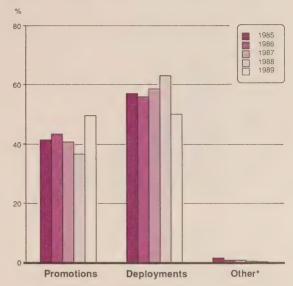
Deployments, which are appointments within the category without change to the employee's classification, represent the greatest proportion of staffing actions taken in 1989, 50.1%. Promotions accounted for 49.6% of the 784 appointments made within the category in 1989.

Most deployments and promotions within the Management Category occur within individual departments, but there is a lesser, but nonetheless significant amount of movement between departments. In 1989, there were 49 interdepartmental promotions and 82 interdepartmental deployments, as opposed to 340 intradepartmental promotions and 311 intradepartmental deployments.

The number of departments in which managers have experience is an important consideration for advancement to the more senior levels of the category, such as the Assistant Deputy Minister (ADM) level. A random sample of managers found that of those at the EX-5 level, 78% had experience in more than one department during their public service career; at the EX-4 level, 62% had experience in more than one department.

J

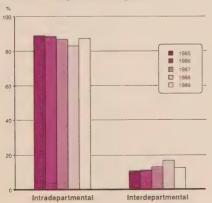
Staffing Activities Within the Management Category



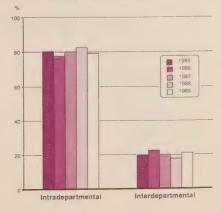
* Includes demotions and downward transfers.

K

Intra- and Interdepartmental Promotions Within the Management Category

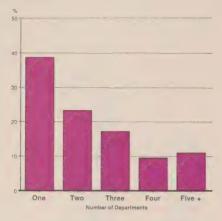


Intra- and Interdepartmental Deployments Within the Management Category



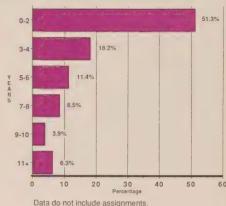


Number of Departments in Which Managers Have Acquired Experience During Their **Total Career**



Note: Based on an updated (1989) random sample of 490 managers: Report on Careers of Senior Executives in the Public Service (August 1986)

Time in Current Position -Total Management Category - 1989



The educational attainment of Management Category members is high. Over 80% have earned a university degree, and half of these have advanced degrees, either a master's or a doctorate.

On average, members of the Management Category have spent four years in

their current position. However, just over half have spent two years or less in their current position, while just 6.3% have spent 11 years or more.

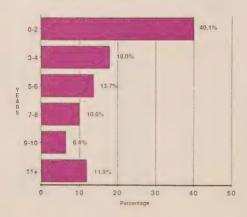
Reflecting the fact that deployments are frequently used within the Management Category, members spend a longer time at one level, on average 5.2 years, than they do in one position; 40.1% have spent two years or less at their current level, while 11.9% have spent 11 years or more.

Almost one-third of Management Category members work outside the National Capital Region (NCR). On average, managers in other regions spend approximately the same amount of time at a particular level as their counterparts in the NCR and only slightly longer in the same position. Overall, there has been very little change in the length of time at level and in position since 1984.

The separation rate for the Management Category, which is approximately 6% per year, compares favorably to the total Public Service rate of 10%. Moreover, with the exception of 1985 and 1986, when retirements increased significantly because of the Voluntary Early Retirement Program, the separation rate has remained relatively stable over the last ten years.



Time at Current Level -Total Management Category – 1989

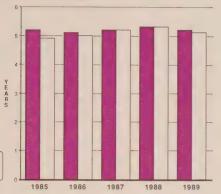




NCR

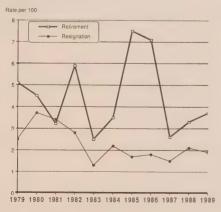
Other

Average Time at Same Level In the Management Category – NCR and Other Regions





Resignation and Retirement Rates for Indeterminate Employees in the Management Category



Note: - Post Office is not included.

 The Management Category did not exist prior to 1981 and conversion to the Management Category was not completed until 1983-1984.

CHECKS AND BALANCES

Under the Public Service Employment Act (PSEA), the Commission must ensure that staffing of positions is done according to the merit principle. To fulfill this mandate, the Commission audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority and provides avenues of recourse to unsuccessful candidates and aggrieved employees through the investigations process and the appeals system. Internal monitoring and review functions also assist the Commission in performing this mandate.

Audit

In 1989, the Commission tabled nine audit reports on as many departments and introduced two new functions, audit quality assurance review and interpretation of human resource planning policies. It also developed two new audit guides (including the staffing guide) and facilitated staffing and personnel self-audits by various federal departments and agencies.

As a result of these audits, the Commission concluded that it was necessary to continue making improvements in the following areas:

- · disseminating staffing policies;
- monitoring and flexibility of the staffing system in the departments;
- implementing the personnel security policy;
- monitoring classification activities;
- managing training and development activities;
- complying with Conflict of Interest and Post-Employment Code requirements.

In the area of staffing, the Commission was pleased to find that those organizations which were audited chose appropriate staffing methods in order to be able to select the best qualified candidates, provided advancement opportunities to their employees, and redeployed their employees who were entitled to priority status. It also noted that the merit principle is generally observed and that the organizations audited are conscientious about human resource planning, including the Employment Equity Programs.

Appeals

Under sections 21 and 31 of the PSEA, public servants may appeal the appointment of another public servant or the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted for reasons of incompetence or incapacity. When they do so, the Commission establishes an Appeal Board to conduct an inquiry.

In the case of a recommendation for release or demotion, the Appeal Board inquires into its lawfulness or propriety, and if it finds fault, the Commission indicates to the deputy head that his or her recommendation will not be acted upon.

Where the appeal is lodged against an appointment, the inquiry focuses on whether the merit system is working as it should. This includes any issue which could have prejudiced the outcome of the selection process. The Appeal Board sends a copy of its decision to the Commission so that it may either make or confirm the appointment or, in the case of a mistake or an impropriety, revoke or not make the appointment.

The appeals system is thus both an instrument of recourse and of feedback for the Commission on how staffing is being carried out in departments.

Every year some appeals cases raise a special or novel issue. In 1989, an example was the *Green* case, which dealt with employment equity, specifically the need to ensure that a particular selection process or a test does not constitute an unjustifiable or unfair obstacle to persons with disabilities. This is also referred to as the obligation to make reasonable accommodation for a candidate who may be at a disadvantage.

The case involved a candidate who had rated extremely well on the Knowledge, Abilities and Personal Suitability requirements of the job, but who did not meet its language requirements. Had the candidate obtained the requisite mark on a language aptitude test, the law would then have allowed her time to acquire these skills through language training. However, she did not attain that mark because she was dyslexic, and the aptitude test was constructed in such a way that her actual aptitude could not be assessed properly. The Appeal Board ruled that federal human rights laws required the test's administrators to take reasonable steps to accommodate the appellant's disability as soon as they became aware of it by administering tests which would have no inherent adverse effect on her performance.

In such cases, courts or tribunals have indicated that the obligation of employers to make reasonable accommodation in the workplace applies not only to the disability of a person but to other personal characteristics or needs. Thus, for example, in carrying out its staffing responsibilities, a federal hiring authority must ensure that managers do not use a paper-and-pencil test to measure the knowledge of blind persons, or carry out interviews on a day of religious observance.

However, the law does not require a department or the Commission to go to extraordinary lengths to accommodate candidates' needs; nor does the principle of accommodation require the waiving of essential and bona fide qualifications.

Another case of particular interest was the *Pearce* case, where a candidate had been allowed to perform the duties of a position for a few months by way of an assignment. She subsequently competed for the position on a permanent basis. Of the 14 candidates who applied, she was the top-ranked and was offered the job.

The Appeal Board allowed the appeal, in part because no systematic attempt had been made to find persons to assign to the job when it first became vacant, and in part, because having performed the duties allowed one person to respond more completely to the particular interview questions than other candidates who had not performed these duties.

In Pearce, both the merit principle and fairness to other potential candidates pointed to the need to consider more than one candidate for a given assignment and to ensure that no candidate has an unfair advantage.

Appeals	1985		1986		1987		1988		1989	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable Selection										
Processes	13 100		5 849		6 554		8 844		9 3 1 0	
Selection processes appealed ^a	1 488	11.4	794	13.6	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5
Selection processes appealed and dis-										
posed of a	1 502		897		950		1 303		1311	
Appeals allowed	205	13.6	114	12.8	124	13.1	170	13.0	188	14.3
Appeals dismissed	1 297	86.4	783	87.2	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7

^aThe number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Average Number of Days Between Appeal Expiry Date and Hearing Date (in working days) 1985 1986 1987 1988 1989

working days 1985 1986 1987 1988 1989 17 16 16 27 35

Note: Scheduling of a hearing is based on the availability of appellants and their representatives, managers and departmental representatives, Appeal Board chairpersons, interpretation services and boardrooms. Travel costs are also taken into consideration.

3. Average Number of Days to Render a Decision After the Hearing (in working days)

	1985	1986	1987	1988	1989
working days	7.3	8.9	6.8	8.6	11.0

Investigations

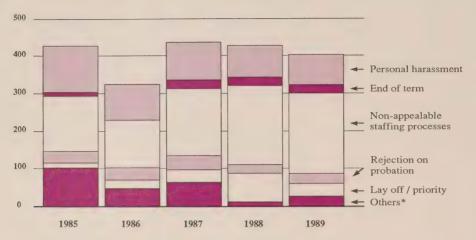
Through its Investigations Directorate, the Commission resolves complaints relating to non-appealable staffing actions, to other actions under the PSEA for which there is no recourse, and to complaints of personal harassment.

Complaints can be settled through mediation, a full investigation, or a fact-finding meeting known as the Accelerated Resolution of Disputes process. In recent years, however, mediation between the complainant and the department has become the predominant means of settling disputes. Fully 45% of all complaints handled in 1989 were resolved in this manner, thus avoiding a full investigation.

Mediation works in complex as well as in simple disputes. A common example is that of a member of the public who enters an open competition, is eliminated at the outset and complains immediately that his or her elimination was unjustifiable. If the facts show that the individual should have been further considered, mediating the dispute without delay enables the department to take corrective action while the

R

Formal Investigations by Subject of Complaint



^{*} Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

4. Disposition of Investigation Cases

Cases	1985		1986		1987		1988		1989	
	No.	%								
Carry-over from previous year	442		339		241		316		301	
Opened	427		325		435		432		408	
Closed										
allegation founded	82	16	71	17	50	14	70	16	44	12
allegation unfounded as stated but corrective action required	57	11	35	8	16	4	20	4	18	4
allegation unfounded	253	47	209	49	162	45	206	46	171	45
complaint withdrawn	98	18	38	9	31	9	36	8	27	7
cases resolved during investigation	40	8	70	17	101	28	115	26	122	32
Total cases closed	530	100	423	100	360	100	447	100	382	100
Carry-over to following year	339		241		316		301		327	

competition is still underway, thus protecting the rights of other candidates.

In difficult harassment cases, the Directorate has found that the conflict frequently escalates to the point where both parties welcome mediation by a third party.

In other situations, both sides have realized that a lengthy investigation serves neither party's interests. Mediation is a particularly successful method of resolution because it focuses on solutions rather than on assigning blame, and because the complainant and the department are both involved in finding a workable solution.

The Preventive role of Appeals and Investigations

In recent years, the Appeals and Investigations Directorates have sought to communicate more effectively; for example, the publications Info-Appeals and Appeal Board Decisions give selected Appeal Board decisions wide circulation among employees, unions and departments, while Dialogue articles discuss issues related to appeals. In 1989, the Commission decided to expand Info-Appeals to include investigations issues.

During the year, the Commission emphasized preventing the types of errors or situations which lead to appeals or complaints in the first place. This was especially true of personal harassment. During the year, the Investigations Directorate completed work on a course developed in conjunction with the Treasury Board Secretariat and the Commission's Training Programs Branch, The course will teach departmental investigators to better investigate and report on complaints of harassment, and will also help them to identify situations of potential harassment in the workplace before they degenerate into serious problems.

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21 of the *Public Service Employment Act* provides a right to appeal to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the situation and renders the opinion following appropriate guidelines.

In 1989, the Commission rendered 350 opinions under section 21. In 88 (25%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 135 cases (39%) it found that it had not. For the remaining 127 cases (36%), the Commission decided for a variety of reasons that no opinion was called for. When an employee receives a favourable opinion from the Commission, he or she does not necessarily appeal or, if an appeal is lodged, it will not necessarily be heard and disposed of in the same year. With this in mind, appeals against 80 selection processes held without competition were heard and disposed of by an Appeal Board in 1989. Twenty-nine of these (36%) were allowed and 51 (64%) were not.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay. In 1989, the Commission approved 50 releases.

Note: The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of public servants are provided in tables 47 to 50

PART II
FAIRNESS AND
EQUITY

EMPLOYMENT EQUITY

Certain segments of the Canadian population continue to face employment disadvantages rooted in past employment practices and societal values. These values are changing. Over the past decade, the Treasury Board issued a number of policies to promote a public service workforce in which aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities and women are equitably represented and distributed. For its part. the Commission worked actively with the Treasury Board and departments to redress imbalances and overcome specific employment barriers, since it believes that efforts to promote employment equity practices are fully consistent with the merit principle. Indeed, including people from all groups in society serves to enhance the pool of qualified candidates from which the selection of the most qualified will be made.

New and Ongoing Activities

Much of the effort to achieve employment equity in the Public Service must occur as part of the regular staffing process and other personnel practices. To that end, in 1989 the Commission continued its efforts to integrate the principle of employment equity into the staffing process. This means that the Commission strives to ensure that members of target groups are informed of the vacant positions to be filled in the Public Service and of how they may apply; that its inventory of interested and qualified applicants reflects the workforce availability of target groups: and that applications by members of target groups are considered by departments seeking to fill vacant positions. Furthermore, all of the Commission's recent staffing initiatives, including the

new Staffing Policies and Guidelines, enhancements to recruitment, applicant inventory management and testing and resourcing practices in the Management Category, also embrace employment equity.

In 1989, the Commission also began a study of the problems relating to the hiring and retention of Canada's aboriginal peoples — Indians, Metis, Non-status Indians and Inuit. The results of the study are expected in 1990.

The Commission continued to sponsor workshops across the country to inform and sensitize managers and employees to the concerns and special needs of designated group members. "Windmills," an attitudinal workshop on the employment of persons with disabilities, was delivered 22 times in 1989. A cross-cultural awareness session to sensitize managers to aboriginal cultural values and customs was delivered 18 times. The Commission also distributed to all departments two training modules on the employment of members of visible minority groups, a management information seminar and an orientation module designed to introduce new employees who are members of visible minority groups to the public service environment.

The Commission administers the Technical Aids Loan Bank that provides public servants with disabilities with no-cost, short-term loans of work-essential devices that help them carry out their duties with greater ease, independence and productivity. In 1989, the bank continued to expand. New devices were acquired in order to serve a greater number of persons with disabilities, and more comprehensive advisory services were offered. Staff answered questions concerning job

accommodations and arranged for worksite and technical needs analysis to assist people who are more severely disabled.

Special Measure Programs

The Commission continued to administer five special measure programs on behalf of the Treasury Board. These programs are directed at groups who face disadvantages with respect to employment. The programs provide financial assistance to departments for the training and development of persons with disabilities, aboriginal peoples, members of visible minority groups and women. The measures are consistent with provisions in both the Canadian Human Rights Act and the Charter of Rights and Freedoms.

In January 1989, the Commission introduced the *Employment Equity Programs Exclusion Approval Order*. It facilitates the appointment of people from outside the Public Service to participate in the special measure programs described below. The exclusion approval order permits appointments of designated group members from outside the Public Service to term or indeterminate positions, as well as appointments of term employees to indeterminate status through the special programs.

These special training and employment programs are intended to supplement, not replace, the regular staffing process.

ACCESS Program

The ACCESS Program for Disabled Persons is an on-the-job training program designed to assist persons with disabilities who lack sufficient work experience to compete equitably for positions in the Public Service. In 1989, there were 128

new participants in the program, and a total of 72 completed their assignments. Since its inception in 1983, 1 070 persons have participated in the program. Of the 913 participants who completed the program, 651 (71.3%) remained in the Public Service.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives for departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1989, 117 people were appointed under this program; 54.7% were women. Sixtynine people completed the program last year. Of the 283 participants since 1986, 205 (72.4%) were appointed to indeterminate positions, 86.8% at the officer level.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program, operated by the Public Service Commission in the Yukon and Northwest Territories, is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in these areas. The program combines a variety of training opportunities in federal departments. In 1989, 71 aboriginal people participated, and 74 completed their assignments. Since its inception in 1975, 300 persons have participated.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program, administered through the Commission's regional and district offices, provides participants with training and career development opportunities in federal departments. In 1989, 120 people

started the program, with 24 departments participating. A total of 96 completed the program during the year for a six-year total of 375.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

The Non-Traditional Occupations Program for Women, known as OPTION, offers resource incentives for on-the-job training and career development opportunities for women interested in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by the Treasury Board, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1989, there were 57 non-traditional occupational groups identified in the Public Service. Examples of these groups included actuarial science, auditing, commerce, foreign service, computer systems administration, drafting and illustration, air traffic control and correctional. During 1989, 89 women were appointed in 16 departments; 68 were appointed from outside the Public Service and 21 were public service employees.

Note: Treasury Board is responsible for the Employment Equity Programs. It publishes an annual report on the representation of employment equity designated groups in the federal Public Service. Detailed data on this subject can be obtained from the Treasury Board Secretariat.

Women

During the last 10 years, steady progress has been made in the representation of women in the Public Service as a result of a series of concerted efforts in the

areas of staffing, training and development, counselling and assistance, and special programs.

In 1979, women constituted 39.9% of the Public Service; by the end of 1989, they accounted for 43.6%. Their representation increased in each of the provinces. While it still remains significantly below the public service average in Newfoundland and Nova Scotia, these provinces have seen increases in representation of 9.1% and 7.4% respectively since 1979.

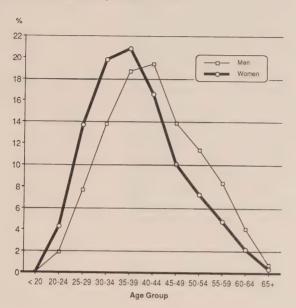
Women are over-represented in term employment. On December 31, 1989, they represented 62.3% of short terms (less than six months) and 60% of long terms (six months or greater). The relatively high representation of women in term positions holds true across occupational groups and categories, departments and regions. They represented 41.9% of indeterminate employees in 1989. Recruitment of women to indeterminate positions has, however, decreased from 50.3% in 1979 to 41.9% in 1989.

On average, women in the Public Service are younger than men (38.5 vs 43.3), and 64.3% of the public service population under 25 are women. Conversely, only 29.9% of those 55 and older are women. Graph S shows the age distribution of women and men in 1989.

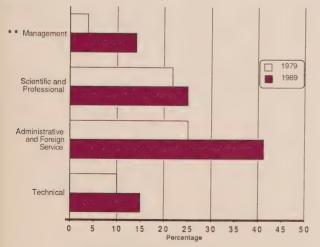
Over the past decade, the Public Service has achieved a better balance between men and women in officer categories; i.e., Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical Categories (see Graph T). On December 31, 1979, the total representation of women in officer categories was 20.1%; and by December 31, 1989, this had increased to 30.7%.

S

Age Distribution by Sex – 1989



Representation of Women by Officer Category*



* Post Office is not included.

* * In1979, referred to as the Senior Executive Category.

The percentage of women has risen from 3.8% in the Senior Executive Category in 1979, to 5.9% in the Management Category in 1983 and to 14.1% in 1989. Representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 15.7%, from 25.2% in 1979 to 40.9% in 1989.

While the representation of women in officer categories was 30.7% in 1989, 38% of appointments to these categories from all outside sources were women. In 1989, 41.3% of the people recruited to officer level positions from universities were women. Also in 1989, women represented 42.4% of all appointments within the officer categories. In the same year, they represented 41.7% of promotions and 39.1% of transfers in these categories.

In 1989, in the officer categories, the representation of women was more than 60% in the following occupational groups: Occupational and Physical Therapy (97%), Home Economics (96.8%), Nursing (86.7%), Library Science (66.9%) and Educational Support (65%); and was less than 5% in the following groups: Aircraft Operations (4.8%), Air Traffic Control (4.1%), Dentistry (3.6%), Technical Inspection (3.3%), University Teaching (2.8%), Electronics (1.8%) and Actuarial Science (0.0%).

At the end of 1989, women made up 58% of the support categories; i.e., Administrative Support and Operational categories.

Over the decade, women in indeterminate positions in officer categories had a higher rate of departure (excluding lay-off) than men. However, the rate has declined substantially. In 1979, the rate of departure of women was 11.9 per 100 indeterminate employees. In 1989, the rate was 5.0 for women compared to 5.1 for men. There is also a wide variation in rates of depar-

ture for women for each occupational category. In recent years there has been a high departure rate for women in the Scientific and Professional Category, due in part to a large number of departures from the Nursing and Education groups. These two groups have traditionally experienced a high rate of turnover. On the other hand, the rate of departure of women in the Management Category in 1989 was lower than for men (1.8 compared with 6.4 for men). This is largely due to the age difference. The average age for women in the category is 43.9; for men, 48.9 years. The main reason for men leaving the category is retirement: 38.8% compared with 15.2% for women in 1989.

Through a set of specific initiatives and programs, the Commission assists women in various ways by providing training and developmental opportunities. For example, in 1989, the Commission offered 9 Career Advancement Seminars across Canada.

Also, the Women's Career Counselling and Referral Bureau, which directs its efforts at increasing the representation of women at management levels, identifies, counsels and refers women for developmental assignments and for positions at the first two levels of the Management Category. Currently, the Bureau has an inventory of 127 women at the two most senior levels just below entry to the Management Category, who have been assessed as being ready for promotion to the Category. In 1989, 68 of the Bureau's clients were appointed to the Category. representing 58.6% of the total number of women appointed. Also during the year, the Bureau conducted 378 career counselling sessions.

Recognizing the changing needs of the Public Service workforce, the Commission has prepared an information package for potential part-time employees. It covers such topics as schedules and approaches to part-time work, the advantages and disadvantages, tips for managing part-time arrangements and how to obtain a part-time position. The package can be borrowed from the Commission's regional and district offices or purchased from the Commission's Women's Programs in Ottawa. The package is a sequel to the seminar for managers on part-time work.

The Interdepartmental Secondment Program has created new opportunities for career development and employee movement within the regular staffing process, though not exclusively for women. As of December 31, 1989, 59 women have participated in this program. Women are also well represented in other Commission programs such as the Career Assignment Program, in which 22 women participated last year. Both programs are reviewed in greater detail in "Learning Through Experience".

PARTICIPATION OF BOTH OFFICIAL LANGUAGE COMMUNITIES

The Official Languages Act of 1988 requires that federal departments and agencies tend to reflect Canada's linguistic duality, bearing in mind their own unique mandate, clientele and location. Federal institutions will succeed in reflecting this duality to the extent that they guarantee all English-speaking and French-speaking Canadians an equal opportunity to enter and pursue a career in the federal Public Service.

On the whole, the two official language communities are equitably represented in the federal Public Service in relation to the Canadian labour force. The issue of equitable participation arises in terms of participation by region and category.

Participation by Region

In most regions, the participation of the language minority group in the Public Service reflects its proportional representation in the labour force of each province or territory. For example, francophones in New Brunswick represent 32% of the labour force and 31.2% of the federal workforce; in Manitoba, these proportions are 3.2% and 3.6% respectively. However, as noted in previous annual reports, equitable participation remains a problem in two regions of Canada: Quebec and the National Capital Region (NCR).

Tables 5 and 6 showing anglophone and francophone participation by occupational category in Quebec and in the NCR clearly demonstrate the differences that persist both in individual categories and in groups of categories (officers and support staff). For a better appreciation of these

Anglophone and Fra	Francophone Participation by Category — N				
	Anglophones	Francophones			
Category	%	%			
Management	78.1	21.9			
Scientific and Professional	76.6	23.4			
Administrative and					
Foreign Service	63.1	36.9			
Technical	74.7	25.3			
Officer Sub-total	68.9	31.1			
Administrative Support	53.3	46.7			
Operational	51.3	48.7			
Support Sub-total	53.0	47.0			
TOTAL	62.6	37.4			

Anglophone and Francophone Participation by Category — Quebec (without NCR)

Category	Anglophones %	Francophones %
Management	7.6	92.4
Scientific and Professional Administrative and	16.7	83.3
Foreign Service	5.5	94.5
Technical	7.1	92.9
Officer Sub-total	8.2	91.8
Administrative Support	2.7	97.3
Operational	3.8	96.2
Support Sub-total	3.2	96.8
TOTAL	5.6	94.4

differences, it is worth noting that anglophones represent 14.6% of the labour force in Quebec (excluding the NCR) and that francophones represent 32.2% of this population in the NCR. The chronic imbalance between the number of francophones at the officer level and at the support level in the NCR is of particular concern, since it accounts almost exclusively for the service-wide disproportion between these two groups. Anglophones continue to be generally underrepresented in the federal Public Service in Quebec and in the support categories in the NCR compared to their labour market availability.

The equal access to appointment and career advancement ensured by the Official Languages Act means equality of opportunity, not equality of results. Merit continues to govern staffing. When the Commission refers screened candidates to departments from its own inventories, its offices make continuous efforts to ensure not only that their inventories contain an equitable proportion of anglophone and francophone candidates, but that those ultimately referred include an equitable proportion of candidates of each official language. The Commission also takes every opportunity to remind managers and staffing officers of the importance of ensuring that candidates for positions in the Public Service are drawn from both language groups in approximately the same proportions as in the local, regional or national area in which recruitment occurs.

Key Factors

Apart from recruitment, which in itself remains the most important way to restore balance in the participation of either language minority group, two other factors may also influence participation by anglophones and francophones in the various regions of Canada: the movement of pub-

lic servants between provinces, and separations from the Public Service.

In recruitment in the NCR, the proportion of francophone recruits to the Management Category (20%) and the Technical Category (19.8%) was very low in 1989. On the other hand, it should be noted that the proportion of new francophone employees in the support categories (48.8%) continues to be high. The proportion of anglophone recruits in the Administrative Support Category declined by 3.0% to 51.7%. despite the sustained efforts of the Commission's regional office. This situation is due to the fact that staffing was largely for bilingual term positions which required immediate proficiency in both languages. and that a greater number of francophones already met this prerequisite. Throughout the year, in presentations on its new recruiting strategies across Canada, the Commission continually stressed the importance of offering prospective candidates indeterminate rather than term positions to attract and retain the best candidates on the labour market.

In external recruitment in Quebec during 1989, anglophone recruits accounted for 12.9% of officers and only 3.3% of support staff. Even though the combined proportion of 9.2% was higher than in 1988 (7.7%), it is still not enough to reverse the trend in terms of overall participation, which has remained steady at 5.6% for five years. Nevertheless, while the overall participation rate has remained constant, there was a slight increase in the actual number of anglophones, despite an overall reduction in the number of public servants in the province.

The Commission's regional office met with minority associations and the senior management committees of the major departments in Quebec during the year to examine this issue. Since the Treasury Board Secretariat accepted the recommendations of the special committee formed by the Commission to study the problem in 1987, a broader-based forum bringing together federal senior officials from this province will take over from this interdepartmental committee to improve the situation.

Although they represent only 2.9% of all appointments within the federal Public Service, staff movements from one geographic location to another affected participation in some regions.

The NCR and Quebec are the major sources of francophones to the regions. Nevertheless, they are able to retain their francophone employees, as are Ontario and New Brunswick. They are also the two regions that attract the most francophone employees: 67% of all francophones who changed regions went either to Quebec or the NCR.

Separations are another factor that affects the representation of the two official language communities in the federal Public Service. In the NCR and Quebec, francophone separations were particularly felt in the Scientific and Professional Category, where francophone employees are underrepresented (unlike the Administrative and Foreign Service Category). In the support categories, francophone separations restored some balance between the language communities by countering the effects of the high recruitment rate of francophones in the Administrative Support Category.

Once again this year, the proportion of anglophone separations from Quebec (6.2%) was higher than their proportion of the workforce, although their turnover rate is slightly below the overall turnover rate for anglophones service-wide. These separations unfortunately cancelled the

gains registered in Quebec this year through recruitment and staff movements.

A New Tool

To assist departments in seeking qualified candidates in both official languages, the Commission is completing new labour availability estimates by region and census metropolitan area, distributed by first official language and occupational group in the Public Service, matched with professions on the Canadian labour market. This new publication should give departmental managers a valuable tool to guide their human resource planning and to help evaluate the results of their recruitment practices according to the characteristics of the labour force in the various regions of Canada.

The Commission is committed to implementing the letter and spirit of the Official Languages Act in staffing and personnel management in the federal Public Service. It must ensure that staffing (by the Commission or through delegation) is representative of the social fabric of Canada, including both official language communities. While this factor is not the sole contributor to the participation of both groups, it is nevertheless the only one within the Commission's control. The Commission thus plans to use this lever, in compliance with the merit principle, to promote equitable participation by both communities at all levels of the federal workforce.

WORKFORCE ADJUSTMENT

In May 1985, the Government of Canada announced a five-year initiative to reduce the size of the Public Service by 15 000 person-years by the end of fiscal year 1990-91. The commitment to minimize the impact on employees by using attrition and redeployment whenever possible to achieve the required reductions continues.

The Commission is responsible for referring surplus and laid-off employees to departments and for ensuring that qualified indeterminate employees affected by the Workforce Adjustment Program are considered for either placement or retraining resulting in placement. Only when the Commission is satisfied that there are no qualified priority candidates, can a position be filled from other sources and through other processes. In addition, the Commission provides counselling for surplus and laid-off employees and offers three courses to supervisors and managers whose role is to assist all employees affected by the Workforce Adjustment Program: "Job Search Assistance Techniques", "Management of Workforce Reductions" and "Informing Employees of their Surplus Status".

Of the 23 432 indeterminate employees affected since the beginning of the program, 21 387 cases have been resolved and 1 199 (5.1%) were still pending as of December 31, 1989. Of the 21 387 employees whose cases have been resolved, 15 114 (70.7%) have been or will be placed in other positions and 6 273 (29.3%) have declined assistance because they have left or plan to leave the Public Service. Since the beginning of the program, 846 persons who were laid off are

no longer entitled to priority consideration. This means that they were not placed within the Public Service, either due to the absence of opportunity or because of a personal decision not to seek further employment in the Public Service.

As of December 31, 1989, there were 1 199 affected indeterminate employees who still required Commission assistance to be placed. These cases break down as follows:

- employees not yet identified as surplus.
 They represented 0.2% of all affected indeterminate employees and 4.8% of the Commission's cases and include those whom the home department anticipates difficulty in placing internally.
- surplus employees. These employees represented 4.2% of all affected indeterminate employees and 81.4% of the Commission's cases.
- those laid off at some point since the inception of the program but who, as of December 31, 1989, still retained priority status. These employees represented 0.7% of all affected indeterminate employees and 13.8% of the Commission's cases.

New Initiative

In June 1989, the Treasury Board approved a significant change to the Work Force Adjustment Policy. The change guarantees all surplus employees, subject to their willingness to relocate, up to one year of retraining to qualify them for reappointment to another position identified by their employer. The deputy head of the department is responsible for ensuring that these rights are respected.

This measure strengthens the commitment to help employees find other jobs within the Public Service. As a result, layoffs resulting from workforce reductions should be further minimized, occurring only when the employee has refused a reasonable job offer, is not geographically mobile or is incapable of being retrained for another position in the Public Service. In the case of a departmental referral through the Priority Administration System, the Commission works closely with departments to identify situations where retraining would ease redeployment. Where a department feels that retraining is not possible, it must justify its decision to the Commission.

Table 7 provides details on the number of indeterminate employees entitled to priority status in 1989.

Tables 8 and 9 identify the impact of the Workforce Adjustment Program on indeterminate employment by Occupational Category and by Province or Territory.

7. Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status^a

	Numbe	r of employees	
Reasons	Available	Unavailable ^b	Total
Leave of absence — returnees/replacements	532	49	581
Ministerial staff	12	5	17
Lay-offs ^c			
reorganization	210	105	315
• privatization	4	2	6
decentralization	3	0	3
Surplusd			
reorganization	2 991	664	3 655
• privatization	46	2	48
decentralization	12	7	19
Unsuccessful language training	10	3	13
Reinstatement	217	28	245
Relocation of spouse	513	30	543
Total	4 550	895	5 445

The figures show the number entitled to a staffing priority during 1989 regardless of the date on which the priority entitlement began. In 1989, 4 550 employees exercised their priority entitlement.

^b Entitled to, but not exercising, staffing priority.

Of the 324 persons laid off, 6 were privatized with a job offer and 29 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

d In addition, 141 employees were declared surplus in 1989 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

8.

Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1989 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

	Management	Scientific and Professional
Employees identified by Department as affected	213	2 262
ess:		
Employees already placed by the home department	89	443
Employees who will be placed by the home department	6	69
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	243
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	49	638
Employees placed by the Commission	37	563
Total	181	1 956
Employees requiring Commission assistance:	26	159
Not yet declared surplus	4	8
Surplus	19	121
Laid off	3	30
Priority entitlement expired	6	147

Table 8—Continued

Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Total
7 165	1 459	7 360	4 973	23 432
2 366	352	2 783	1 566	7 599
241	45	161	36	558
61	73	118	528	1 023
2 059	440	1 830	1 257	6 273
1 957	387	1 977	1 013	5 934
6 684	1 297	6 869	4 400	21 387
326	110	304	274	1 199
15	4	12	15	58
269	94	236	237	976
42	12	56	22	165
155	52	187	299	846

PART III ENHANCING COMPETENCE

LEARNING THROUGH EXPERIENCE

Experience is a powerful learning and development tool, especially when it involves exposure to new situations and challenges. The Commission administers exchange and developmental programs intended, among other objectives, to enhance the career opportunities of participants. As well, in 1989 the Commission introduced an initiative to facilitate the transfer of employees to other positions, thereby broadening the opportunity to gain new experience.

Exchange Programs

The Commission manages two programs of developmental exchanges of personnel between the federal Public Service and other sectors. The Business/Government Executive Exchange Program and the Interchange Canada Program enable high-potential individuals to gain a better understanding of the other sector and afford them challenging new assignments.

The Business/Government Executive Exchange Program is directed exclusively to senior federal government and business executives who undertake assignments in the other sector for periods of up to two vears. Participants share in senior-level decision-making and are sensitized to the constraints and pressures under which the other sector must operate, thus strengthening the understanding and relations between the federal Public Service and the business sector. In support of this goal and in order to maximize the usefulness of assignments for participants, the Executive Exchange Program includes an education component consisting of seminars and information sessions.

Business participants are invited to attend seminars on the organization and machinery of government, where they are briefed on the workings of key departments and central agencies such as the Department of Justice, Treasury Board, Auditor General, Privy Council Office, Finance, House of Commons, Public Service Commission and Supply and Services Canada.

Information sessions are sponsored by private industry for all government participants. Sessions are conducted, where issues of particular interest to a given company are discussed. In 1989, participants visited the Dupont head office in Mississauga.

All participants are invited to Speakers' Sessions. These are off-the-record sessions lasting two and a half days, where participants are addressed by high-profile government and non-government representatives who are encouraged to speak personally about common issues of interest. Past topics of discussion have included the Free Trade Agreement, the Meech Lake Accord, sales tax reform, conflict of interest, lobbying, global trade initiatives, regional development and the political process.

Selected business participants are able to undertake a three-month rotational assignment in the Privy Council Office at the end of their departmental assignment. Begun in 1989, participants from Northern Telecom and General Electric have completed assignments and others are being scheduled.

Since the program began in April 1987, 41 executive exchanges have taken place: 28 from business to government; 13 from government to business. Thirty-four were still ongoing as of December 31, 1989: 21 from business to government, 13 from government to business.

The Interchange Canada Program, begun in 1971, involves the exchange of federal public servants and officials from business, universities, Crown corporations, associations and other levels of government, and includes personnel at intermediate and senior levels. The length of assignments ranges between six months and three years. By the end of 1989, 264 assignments were in effect an increase of 27% over 1988, 49% of the participants were from the Public Service and 51% were from outside. The steady increase in the number of participants indicates that the program continues to meet a need by enriching the experience of participants and in transferring knowledge and skills between the public and private sectors.

Career Assignment Program

The Career Assignment Program (CAP), established in 1968, is administered by the Commission on behalf of the Treasury Board. The program continues to be one of the most effective means available to departments to identify and develop middle managers with senior management potential. By broadening the career development opportunities of middle managers, the program contributes to the overall enrichment of the federal government's Management Category. Other public and private sector organizations are also invited to participate.

A rigorous assessment process gauges the potential of candidates to perform at senior management levels. Those selected then enter an integrated five-year program of classroom education, counselling and planned work assignments. The goal is to narrow any gap between their current level of experience, knowledge and skills, and the level required for successful performance at senior managerial levels.

In recent years, the program has been broadened to assist in the training and career development of members of underrepresented groups. Thus, CAP helps the federal government to expand the potential pool of highly qualified entrants to the Management Category.

An evaluation of the Career Assignment Program which involved interviewing approximately 1 000 stakeholders, including CAP participants, supervising managers, nominating managers, CAP staff and departmental personnel, was conducted in 1989. The findings of the evaluation, some of which are mentioned below, depict a positive and satisfying program for all involved.

Within departments, CAP has generally acted as a catalyst to human resource development. With respect to employment equity for women, CAP provides numerous career opportunities by recruiting a large number of women, compared to the relative number at the SM minus 3 to SM minus 1 levels, for assignment within the Public Service. Additionally, at a time when plateauing at the middle management level is seen to be lowering morale, CAP is viewed as an opportunity for mobility.

Participants indicate that the program addressed current issues, provided a broad vision of the purpose and goals of the Public Service and broadened their experience. In Western Canada, the Career Assignment Program has successfully developed managers with a comprehensive understanding of federal-provincial relations.

Supervisors reported that their expectations of superior performance from CAP participants are being met.

In 1989, there were 206 participants in the program, including 52 new entrants selected during the year. Fourteen participants, including eight women, were appointed directly from the program into the Management Category during 1989, an increase of 25% from the previous year.

Accelerated Economist Training Program

The Accelerated Economist Training Program was designed to attract and develop the best graduates in economics and public administration and to prepare them to pursue a challenging career in the Public Service.

Each year, up to eight participants are chosen from across Canada to undertake a two-year developmental program involving 4 six-month assignments. Three of the assignments are in Ottawa: one with the Department of Finance, one with the Treasury Board Secretariat and one with either the Privy Council Office or the Federal-Provincial Relations Office. The fourth assignment is outside Ottawa, with the Atlantic Canada Opportunities Agency, the Department of Western Economic Diversification or a regional agency in Quebec or Ontario.

This program provides participants with an understanding of how the government and Cabinet decision-making systems work, and with an appreciation of the role of the central coordinating agencies and other key players in the federal system. The regional assignment offers the participants an opportunity to develop a broader view of Canada and to increase their sensitivity to regional concerns.

Interdepartmental Secondment Program

Employees at all levels can also undertake career development assignments through the Interdepartmental Secondment Program, which the Commission has managed on behalf of participating organizations since January 1, 1989.

The program is structured on a pilot project initiated by Labour Canada in 1987 to augment the internal assignment opportunities available to employees of smaller departments and agencies. Thirty-one small departments and agencies of fewer than 1 000 employees in the National Capital Region and 22 departments in Vancouver took part in the pilot project, with the aim of providing employees with secondment opportunities for developmental purposes and of providing managers with an efficient method of meeting their short-term work requirements.

Secondments provide an effective means of responding to operational needs and personnel development. They are not a substitute for appointments, but rather are loans of employees from one organization to another for temporary periods of time. A participant remains appointed with the home organization and is normally expected to return at the end of the secondment period.

There are currently 44 departments participating in the program. In the 12-month period ending December 31, 1989, 356 employees registered in the program, 336 secondment proposals were received from managers and 116 secondments were arranged.

A New Approach to Transfers

In its 1988 Annual Report, the Public Service Commission highlighted efforts to simplify the staffing process and to explore means of responding to the increasing problem of career blockage. In 1989, the Commission decided to make it easier to transfer employees from one position to another, providing them with a means to enhance their careers through a broadening of experience.

The Transfer Exclusion Approval Order, which took effect on June 12, 1989, permits indeterminate non-Management Category employees to move within their occupational group and sub-group to positions that are at the same or a lower level. Employees must meet the requirements of the position into which they are transferring and must consent to the appointment. In these instances, the employer need not demonstrate the relative qualifications of one individual over another, and the transfer is not subject to appeal. The Commission would, however, investigate complaints that might arise from the use of this new approach and would be prepared to use its authority to revoke the transfer should irregularities be found. Recourse is also available through the grievance process under the Public Service Staff Relations Act.

Transfers can also be used to complement the Work Force Adjustment Policy in placing employees who are, or will become, surplus. They can also provide an effective solution where employees request a transfer for family, health or other compassionate reasons.

Managers benefit from the new approach in that it permits them to make the best use of available resources and to respond quickly to operational requirements, thereby simplifying and speeding up the staffing process.

TRAINING PUBLIC SERVANTS

Today's public servants work in an environment of changing priorities and increasing demands, where a variety of factors affect the nature and quality of the service they provide. Advances in information technology, changes in the composition of the labour force, efforts to achieve employment equity, an aging and bettereducated population — all give rise to new and increasing demands. These demands, moreover, are occurring at a time of budgetary restraint. In response, public servants are seeking ways to improve productivity and to deliver programs with greater efficiency and greater emphasis on service to clients.

Training that provides public servants with the skills needed to respond to the changing work environment is a sound investment, particularly when more than half of today's public servants will still be working as federal employees when Canada enters the next century. The Commission provides professional, managerial, policy and related specialized training in both official languages to federal public servants across Canada. It also provides a range of advisory, consulting, informational and coordinating services to assist departmental training operations.

The establishment of the Canadian Centre for Management Development in 1988, which now provides training and development to public service senior managers in all areas except language training, resulted in a shift of some clientele from the Commission. Nevertheless, in 1989, the Commission delivered 808 calendar courses to 12 271 public servants. In 1988, 852 calendar courses were delivered to 12 622 public servants.

The Commission also offers contracted courses which include calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments. In 1989, the demand for these courses increased, with 5 565 participants in 365 courses, compared with 3 389 participants enrolled in 257 courses in 1988.

Accomplishments

In 1989, course development improved to better reflect the needs of government departments and agencies as well as the continuous changes occurring in the government environment. Courses in areas such as classification, staffing, staff relations and career planning and advancement are being revised in view of new policies and trends.

Increased demands for management training, specialized training and policy-related training to renew and develop skills have called for enhanced cooperation between the Commission and client departments. Undertakings in this regard include the conduct of training-needs analyses for research managers, increasing direct involvement of departmental subject-matter experts in course design and a review and update of supervisory and middle management orientation courses.

The Supervisory and the Middle Management Orientation Programs have both been revamped to reflect current employment equity concerns, new developments in technology and other human resource management issues. This past year has also seen the emergence of policy-related courses in Dealing with Harassment Complaints, Access to Information, Privacy Legislation and Security, and Occupational Health and Safety.

The Commission also offers tailor-made courses to meet particular client needs. For example, in 1989, 424 members of the Cree Tribe of Northern Quebec received 22 courses as part of a custo-mized training program. This program included courses in Financial Management, Personal Computers and Basic Management. The Commission will continue to respond to aboriginal peoples' requests for customized courses in 1990.

New Initiatives

In the professional and technical area, a compendium of financial courses is being developed to support the needs identified by the financial community on behalf of the Office of the Comptroller General of Canada. The coming year will also see the finalization of new informatics courses sponsored by the Advisory Committee on Information Management.

In preparation for International Literacy Year in 1990, a literacy improvement course for public servants is being developed in both official languages. In addition, existing communication courses are being reviewed to provide additional literacy training as required.

The Commission has also begun to research the following new training technologies and innovative instructional

methods:

- new technology-based training such as computer-based training and interactive video instruction is being evaluated:
- a pilot project in distance delivery is underway to evaluate the feasibility of providing training to regional offices from the National Capital Region or directly to the workstation of employees via new information systems:
- suppliers of technology-based training are being identified and a Master Standing Offer is being developed to facilitate access by departments to new

10. Number of courses conducted by the Commission, by subject area

	1	986		1987		1988		1989
Subject area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation	56	6.5	54	5.5	55	5.0	29	2.5
Management Theory and Practices	198	23.0	202	20.6	232	20.9	284	24.2
Informatics	153	17.8	172	17.5	171	15.4	171	14.6
Financial Management	87	10.1	84	8.6	86	7.8	84	7.2
Materiel Management	20	2.3	22	2.2	23	2.0	17	1.4
Seminars ^a	34	3.9	68	6.9	73	6.6	0	0.0
Personnel Management	147	17.1	190	19.4	172	15.5	173	14.7
Systems Approach to Training	8	0.9	9	0.9	6	0.5	7	0.6
Individual Development	33	3.8	30	3.1	30	2.7	37	3.2
Auditing	4	0.5	4	0.4	4	0.4	6	0.5
Total	740	85.9	835	85.1	852	76.8	808	68.9
Contracted courses ^b	121	14.1	146	14.9	257	23.2	365	31.1
Grand total	861	100.0	981	100.0	1 109	100.0	1 173	100.0

^aCourses dealing with topics of current interest to managers. In 1989 these courses were provided by the Canadian Centre for Management Development.

blincludes calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

training methods such as computerbased training courses;

 an information service including a computerized inventory of technologybased training is being created for service-wide requirements to encourage cooperation and sharing of resources and ideas across the Public Service.

Broadening the Training Network

The Commission recognizes the quality resources offered by other departments and organizations, and efforts are underway to share and exchange expertise and knowledge with them and other levels of government.

During 1989, the Commission and the Treasury Board Secretariat cooperated in the design, development and delivery of several training courses to support new policy initiatives in areas such as harassment and health and safety.

In 1989, the Training Programs Branch of the Commission, the Professional Services Branch of Supply and Services Canada and the Treasury Board Secretariat implemented a coordinated approach for the efficient supply of microcomputer training services provided through contracts by the private sector as well as by the Commission through its own resources.

A cooperative approach with provincial governments for the sharing of training ideas and technology was initiated in 1989. This was in response to a mutual interest in a joint venture agreement which would result in an exchange of information concerning course design, development and delivery.

The Commission is also developing a series of courses on the materiel management function under the direction of the Treasury Board Secretariat and with the

advice of an interdepartmental committee of materiel managers.

In order to ensure timely service to clients, the Commission is re-orienting its approach to training by increasing the involvement of departments in decisions on course design; by streamlining design activities to reduce course development time; by reducing the duplication of course design through cooperative projects and sharing of resources and information with departments; and by increasing the modularization and customization of courses to meet department-specific needs.

To increase academic recognition of Commission courses and encourage federal public servants to further their academic studies, the Commission signed agreements with the Université Laval (1989), the University of Ottawa (1988) and the Université du Québec à Montréal (1987) whereby public servants admitted to programs in the Faculty of Administration at these universities would receive credit for certain identified courses within the framework of the Commission's programs, including the Career Assignment Program management course. Negotiations are underway to include other universities in Eastern and Western Canada in this initiative.

Assuring Quality

With a view to improving the quality and relevance of its training courses, the Commission conducts studies in occupational analysis which provide detailed information on actual jobs and operational requirements. By linking the content of training programs to job requirements identified by people who actually do the work, the Commission ensures that the contents of its training courses contribute to a more competent and professional Public Service. In 1989, information from previous occupational analysis studies was

provided to departments to assist them in addressing other human resource management issues. As well, occupational analyses of the personnel administration and telecommunications occupational groups were completed.

The relevance and quality of Commission training courses are assessed using a number of mechanisms, including end-ofcourse evaluation exercises and the testing and evaluation of learning objectives. Modifications are being made to the evaluation process so that the results of assessment activities are more closely integrated with management information needs and decision making. These modifications include increasing the use of evaluation results by course managers to improve the quality of courses, conducting validation exercises to identify client concerns and responding to management requests more expediently.

Initiatives have also been undertaken to adopt a total quality-control management system which focuses on the needs of client departments and encompasses all the dimensions of evaluation and quality assurance.

In addition, validation studies are conducted to determine the impact courses have on the individual's performance, the relevance of training objectives and the degree to which acquired skills and knowledge are used on the job.

Training Program Evaluation

In 1989, the Review Directorate of the Commission conducted an overall evaluation of staff training and quality assurance. The evaluation examined the place of Training Programs within the broader context of training in the Public Service and the effectiveness of its products and services. Specific action plans to respond to the recommendations of the report will

be developed and implemented beginning in 1990.

New Directions for Staff Training Programs

On December 15, 1989, the President of the Treasury Board announced that the Public Service Commission's Staff Training Program would become a Special Operating Agency (SOA) to deliver training and other related services to the Public Service in the most efficient and costeffective way. Starting as a pilot project in 1990, the agency will operate a self-financing staff training organization within the Commission. In addition to setting demanding targets, applying and adapting the best management techniques and delegating operational authority to managers, the Commission's SOA will also have an operating framework to cover any special administrative flexibilities necessary to achieve its expected results.

25 YEARS OF LANGUAGE TRAINING

In 1989, the Language Training Program, formerly known as the Language Bureau, celebrated its 25th anniversary. This milestone warrants a review of the Program's major achievements during the past quarter of a century.

A Little History

Before 1964

The desire for a bilingual Public Service is as old as the debates that led to Confederation, as indicated in a statement by Sir John A. Macdonald on March 10, 1865: "It was assented to by the deputation from each province that the use of the French language should form one of the principles upon which the Confederation should be established."

More recently, in 1958 the Heeney Report recommended that anglophone and francophone citizens should be served in their own language by bilingual public servants. In 1962, the Glassco Commission supported the efforts that had been made in this direction up to that time and went even further, recommending that language courses be implemented for public servants.

In August 1963, the government created the Interdepartmental Committee on Bilingualism and, at the same time, asked the Public Service Commission—then called the Civil Service Commission—to draft a comprehensive proposal to provide public servants in Ottawa with the means to learn a second language.

1964-1968: Implementation

The first language courses organized by the Civil Service Commission were given in Hull, Quebec, early in 1964 (with 5 teachers and 42 public servants!). The next four years saw a rapid increase in enrolment (from 117 in 1964 to 4 143 in 1968) and the teaching staff (from 5 to 200). Part-time courses were gradually replaced by more intensive training. The Biculturalism Program was also created to give senior officials not only a better knowledge of the second official language but a deeper understanding of the other culture.

In 1967, the Public Service Employment Act reiterated the statutory authorities governing the Public Service Commission's powers and duties in the areas of staff training and development, including second language teaching, and instituted new provisions concerning language in the public service staffing process.

1969-1972: Development

The passage of the Official Languages Act in 1969 was immediately followed by an unprecedented increase in the demand for language training services (from 6 065 enrolments in 1969 to 10 347 in 1972).

To provide a better service to its clientele, the Commission implemented a series of measures that included opening language training centres in the National Capital Region (Carson) and other regions (Winnipeg and Halifax), developing teaching programs (Contact Canada, Dialogue Canada), establishing counselling and assistance services for students and offering language courses for military personnel (1972).

1973-1976: Regulation and Expansion

Following a resolution adopted by Parliament in 1973, the Public Service Commission and the Treasury Board initiated a series of measures designed to facilitate the achievement of the government's official languages objectives.

In the area of language training, the Commission implemented full-time, continuous courses, making it possible to train public servants more quickly and allowing them to consolidate the knowledge they

acquired through a more sustained contact with the second official language.

Enrolment in these courses continued to grow, from 505 in 1973 to 7 007 in 1976. To meet this demand, the Commission opened new centres in the National Capital region (NCR) and the regions and awarded contracts to public or private institutions in eight cities.

This enthusiastic and creative period saw the introduction of new services to the clientele: a socio-cultural activities service; an orientation service that diagnosed candidates and predicted their chances of learning the second official language in the time limit prescribed; a program of special courses, and counselling and assistance services for departments and agencies.

1977-1985: Consolidation

A new statement of policies published jointly by the Treasury Board and the Public Service Commission in 1977 required, among other things, that managers identify positions based on "real language usage needs."

Further policy changes in 1981 reinforced the importance of planned second official language use, making it a criterion for access to basic language training at public expense.

Between 1977 and 1985, the clientele for full-time, continuous courses declined significantly (from 5 837 enrolments to 2 208), while the demand for other types of courses increased (from 7 385 enrolments to 14 846). As a result, several language training centres closed in the NCR, leading to a considerable reduction in staff. However, this did not prevent the Commission from implementing the Advanced Language Training Program, revising its basic programs to better meet the language needs of public servants in their work environment, and diversifying and intensifying its services to departments and agencies.

1986-1989: Downsizing

This period set the stage for the implementation of a six-year plan to reduce the workforce by 1992-1993. Nevertheless, the Commission continued to pursue major projects and to meet new challenges. It developed and implemented a course for executives (EX) and a refresher course for public servants who had failed the bilingualism bonus confirmation test. The Commission also completed the development and production of new basic programs for levels A (elementary) and B (intermediate) and developed tailor-made courses to meet the specific needs of certain departments and agencies. Finally, it prepared a strategy for implementing its new basic program and created a Computer-Assisted Language Learning Centre.

In 1989, the Language Training Program prepared to implement the revolving fund in accordance with Treasury Board policies issued in November, 1988. In addition to enhancing its corporate image and developing new promotional tools, it identified clients' needs, defined its products and services and reviewed its structure, operations and management philosophy.

After a continuous decline from 1986 to 1988, the clientele for full-time, continuous courses increased spectacularly and unexpectedly in 1989. As of December 31, 1989, the Commission had enrolled 335 more students than during 1988. Moreover, in the NCR, 600 candidates are awaiting placement to begin language training on a full-time basis. The increased demand for this type of service, along with the decrease in person-years, has forced the Commission to streamline most of its services other than full-time courses.

Development of Basic Language Training Programs

Over the years, the Commission has developed basic programs that reflect the state of the art in language training, continually adjusting to the changing needs of its clientele.

In the early years, the fledgling "Language School" used methods already available on the market. English teachers relied on a variety of course methodologies (English through Pictures, Basic English); their French counterparts used Voix et Images de France (VIF).

Although these methods were very effective, federal employees needed a language environment better suited to the Canadian cultural context and to the technical and professional language corresponding to the various occupations in the federal Public Service.

Toward a More Canadian Methodology

The first level of the English teaching program, Contact Canada, was developed in 1969. As with other methods of the day, language was presented by means of short dialogue situations taken from everyday life and the workplace.

Although *Dialogue Canada* followed the same approach as VIF, this French teaching program, implemented in 1971, was innovative in many ways. Basic situations reflected the daily lives of French Canadians. A key component of this method presented work situations similar to those most public servants encounter every day.

· Adapting to Different Learning Styles

While courses were being developed for different levels of learning, research in second language learning continued, and the *Dialogue Canada* program was soon complemented by parallel versions for students accustomed to other learning styles: L'approche traditionnelle,

L'approche situationnelle and Dialogue Canada programmé.

· Toward Functional Methods

Government policies issued in 1977 shifted the focus from language knowledge alone to communication, particularly to the "real communication needs" of public servants. In response, language training programs were revised in the late 1970s. The result was the New Language Training Program (NLTP), which kept Dialogue Canada as a language component to ensure systematic knowledge of the structures of basic French. However, added to this language component was a functional component aimed at communication by means of the most common language functions, such as making appointments. asking for information or introducing oneself. A key link was also developed between learning and the work environment, namely the Langue de travail modules series

At the same time, the English Program Development Project (EPDP) pursued goals identical to those of the French NLTP program. The new English program also stressed communication by means of a functional approach to teaching, while keeping Contact Canada as a supplementary method.

The Renewal of Basic Programs

The Language Training Program is now renewing its basic programs in order to meet the challenges of federal Public Service language training in the 1990s with new vigour.

A new program, Programme de base de français au travail, which reflects the use of French in everyday work situations, is divided into two components: Le français pour nous, a general basic course, and Le français pour moi, a self-learning kit that complements the basic course. Le

français pour nous has 15 basic training packages leading to levels A and B. Le français pour moi includes a student's manual, a course entitled Apprendre une langue seconde and three series of self-learning activities and exercises.

A state-of-the-art program, Communicative English at Work Program, is now complete for Levels A and B. Also based on the communicative approach, it is designed to make language learning more time efficient and more relevant to public servants' needs to perform in the second official language on the job.

Interface Canada is the general and work-related core program. The Skills Components, which is complementary to the core program, is a series of optional courses on various skills such as reading, listening, writing, professional skills and language learning strategies. The Self-Directed Learning is the component of the program where students work autonomously, or with the help of a teacher, to integrate material learned earlier.

Tailor-Made Courses

During the past decade, in addition to basic courses for all federal employees, the Commission has produced tailor-made courses to meet the specific needs of wide-ranging clienteles. For example, tailor-made French courses include Le français de l'accueil for secretaries, clerks and receptionists; courses for executives (EX); Francomer for cadet officers of the Canadian Coast Guard College: Programme de formation linguistique en cours d'emploi for RCMP investigators; Programme de perfectionnement en français langue seconde à l'intention de la magistrature; and a course for air traffic controllers, stressing phraseology specific to their environment (in developmental stages).

Tailor-made English courses include Developmentally Speaking, for Canadian International Development Agency francophone project managers overseas; RCMP In-Service Language Training Program for in-house, intermediate level language upgrading for RCMP investigators; EX English Language Training Program for francophone executives, with emphasis on oral interaction and writing; Reception English for secretaries, receptionists and clerks; and Phonology for Judges.

The Orientation Service

The Orientation Service was created in 1973 to provide students who had learning difficulties with a counselling service which sought to identify factors that could affect their performance.

For a decade, the role and responsibilities of the Orientation Service has very closely mirrored the government's language training objectives. Since 1981, as a result of policy changes, the Service has offered federal departments and agencies an integrated and ongoing orientation service for candidates appointed or about to be appointed to bilingual positions staffed on a non-imperative basis and to candidates with all other types of priorities for access to language training. The Orientation Service also ensures the quality and relevance of the psycho-pedagogical services provided to those engaged in language training.

The New Decade

Inspired by its client-centered management philosophy, the Commission plans to continue building on its language training achievements of the past 25 years.

However, as noted earlier, it must meet such challenges as establishing the types of services provided on a revolving-fund basis to non-priority clientele and adjusting to the fluctuating number of priority clients.

The Commission will work to meet these and other challenges with all of the professionalism and enthusiasm that have characterized its leading role in this area in the past.

Number of students taking language courses, by language studied and type of course

Language studied and type of course	1979	1981	1983	1985	1987	1989
French						
Continuous	2 539	2 358	2 558	1 839	1 245	1 369
• Other ^a	7 273	6 442	6 705	11 886	15 793	11 607
Total	9 812	8 800	9 263	13 725	17 038	12 976
English						
Continuous	754	659	671	369	207	275
• Other ^a	1 229	1 333	2 273	2 960	3 185	2 429
Total	1 983	1 992	2 944	3 329	3 392	2 704
Grand total	11 795	10 792	12 207	17 054	20 430	15 680

^aIncludes non-continuous, special, outside working hours and developmental courses.

Note: — Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Note: — The number of students reported as having received language training does not represent individuals, but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.



APPENDIX

APPENDIX—REPORT ON ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE ACT

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Canadian Secretariat	Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1989-01-01.
Immigration and Refugee Board	 Authority to make appointments pursuant to the Public Service Employment Act (such as initial delegation), 1989-01-01.
Tax Court of Canada	 External recruitment authority for term appointments to level 1 of the Social Science Support Group (SI) for duties such as those of law clerks to justices of the Tax Court of Canada, 1989-02-01.
Fisheries and Oceans	External recruitment authority for appointments to level 1 of the Fishery Technician Group (GT), 1989-07-13.
	 External recruitment authority for appointments to level 3 of the Fishery Inspection Group (TI), 1989-07-13.
National Health and Welfare	 Appointment authority for level 7 of the Economics, Sociology and Statistics Group (ES), for level 5 of the Medical Officer Sub-Group (MD-MOF) and for level 2 of the Research Manager Sub-Group (SE-REM), 1989-07-13.
Supreme Court of Canada	 External recruitment authority for term appointments to level 2 of the Social Science Support Group (SI) for duties such as those of law clerks to justices of the Supreme Court of Canada, 1989-08-04.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Canadian Grain Commission	External recruitment authority for appointments to levels 1 to 4 of the Research Scientist Sub-Group (SE-RES), 1989-12-29.
	External recruitment authority for appointments to level 8 of the Grain Inspection Sub-Group (PI-CGC), 1989-12-29.
	 Authority to appoint candidates from outside the Public Service without competition for specified periods to meet urgent requirements, 1989-12-29.
All departments with appointment authority pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i>	Appointment authority pursuant to the new section 5(4) (a) (b) (c) (d) of the <i>Public Service Employment Regulations</i> , 1989-01-01.
All departments with the majority of appointment authority pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i>	Authority to make appointments in accordance with the <i>Transfer Exclusion Order</i> which became effective on June 12, 1989.

General Exclusions

Section 41 of the Public Service Employment Act authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the Act authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1989, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal

Order No. 15 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-210, February 16, 1989 — SI/89-72*

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the Public Service Employment Act that usually give preference to persons whose

*The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-485, March 23, 1989 — SOR/89-185

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of External Affairs, in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Program Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social

Science Support, Organization and Methods, and Personnel Administration groups for the period beginning April 1, 1989 and ending March 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring of persons from outside the Public Service and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time and improve service to clients.

Department of Public Works Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-486, March 23, 1989 — SOR/89-186

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Public Works, in the Technical, Operational and Administrative Support categories as well as the Engineering and Land Survey and Architecture and Town Planning groups of the Scientific and Professional Category for the period beginning April 1, 1989 and ending March 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited from outside the Public Service, reduce administrative costs and staffing time, and improve service to clients.

Exclusions Approval Order for Certain Employees and Certain Positions (Air Traffic Control Group), 1989 P.C. 1989-724, April 28, 1989 —

P.C. 1989-724, April 28, 1989 — SI/89-125

This order facilitates the appointment of non-supervisory Department of Transport employees in the Air Traffic Control Group to training and operational positions for the period beginning May 1, 1989 and ending April 30, 1991. It suspends the normal operation of the *Public Service Employment Act*, which prescribes appointment according to merit, and allows selection according to seniority without any right of appeal. The application of merit in these cases was deemed ineffective owing to the particular career path in the Air Traffic Control Group and the provisions of the *Aeronautics Act* governing the issuance of licences. The order also allows air traffic controllers to be transferred according to seniority and without appeal to lower-level positions in lower-density air control zones.

Order No. 16 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-1011, May 25, 1989 — SI/89-146

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Transfer Exclusion Approval Order P.C. 1989-1093, June 8, 1989 —

SOR/89-305

This order facilitates the appointment of employees when they are moving to positions in the same group and subgroup at the same or a lower level. These employees do not have to be the best qualified candidates for a position, although they are subject to the official language requirements of the new positions. Their appointments are also subject

to regulations that stipulate further requirements that they must meet. The appointments of these employees are not subject to appeal.

The order applies only to indeterminate appointments of employees who are already appointed for an indeterminate period to positions that are not in the Management Category. It became effective on June 12, 1989.

Department of Forestry Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-1259, June 29, 1989 — SOR/89-348

This order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* the appointment of persons from outside the Public Service to positions in the Department of Forestry in the Technical, Operational and Administrative Support categories for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelvemonth period.

The order is the first of its type in this department. As part of Agriculture Canada until September 15, 1988, the Canadian Forestry Service hired its short-term employees under a similar order for that department. As a result of the change in the machinery of government, this order was required to cover the new organization as a separate entity. The order is in effect from July 1, 1989 to June 30, 1991.

Appointment of Women to Coast Guard Officer Cadet Positions Exclusion Approval Order P.C. 1989-1654, August 24, 1989 —

SI/89-189

This order facilitates the appointment of women to certain Coast Guard Officer Cadet positions in the Department of

Transport during the 1989 recruitment program by excluding these positions from the provision of the *Public Service Employment Act* which prohibits discrimination by reason of sex in the selection process.

Order No. 17 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-1888, September 21, 1989 — SI/89-213

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Management Category Exclusion Approval Order

P.C. 1989-1927, September 28, 1989 — SOR/89-483

This order excludes certain employees in the Management Category and the positions in that category to which these employees are appointed, from certain provisions of the *Public Service Employment Act*. The order promotes the effective and efficient deployment of senior staff by allowing prompt response to both service-wide and departmental priorities and operational requirements.

Appointment of Women to Firefighter Positions in the Department of Transport Exclusion Approval Order P.C. 1989-2176, October 26, 1989 — SI/89-236

This order facilitates the appointment of women to certain firefighter positions in the Department of Transport by excluding these positions from the provision of the *Public Service Employment Act* which prohibits discrimination by reason of sex in the selection process. The order is in effect from November 1, 1989 to December 31, 1991.

Department of Supply and Services Terms Under Three Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-2388, December 7, 1989 — SOR/89-577

This order approves the exclusion from the operations of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods of under three months totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Supply and Services in the Administrative Support Category for the period starting December 8, 1989 and ending November 30, 1991.

Order No. 18 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-2431, December 7, 1989 — SI/89-255

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the Public Service Employment Act that

usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of National Defence Research Assistants Exclusion Approval Order, 1990

P.C. 1989-2526, December 21, 1989 — SOR/90-49

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of certain research assistant positions at the Canadian Military Colleges of the Department of National Defence and their incumbents for the period beginning January 1, 1990 and ending December 31, 1991.

The order and regulations facilitate the recruitment and appointment of research assistants, allow the effective conduct of research projects at military colleges and ensure their timely completion. The nature of research projects changes from year to year, and the unique qualifications required by those responsible for this research are such that they are identified in the education field and hired on short notice for periods that are difficult to determine in advance.

Department of National Defence Terms Under Six Months Exclusions Approval Order, 1990

P.C. 1989-2527, December 21, 1989 — SOR/90-50

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of National Defence, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and

Administrative Support categories, for the period beginning January 1, 1990 and ending December 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons from outside the Public Service for short terms to perform various duties associated with special programs, to replace employees required to take part in military exercises on short notice, and to provide certain services at Armed Forces bases and posts as part of a summer employment program.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 15 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
304	1989-02-24 for a period of twelve months commencing on February 18, 1989	Pierre O. Perron	Associate Deputy Minister (Mines) of Energy, Mines and Resources
308	1989-03-01 for a period of three years effective March 1, 1989	Larkin Kerwin	Special Advisor to the Minister of Regional Industrial Expansion and Minister of State for Science and Technology, and President designate of the Canadian Space Agency
367	1989-03-06 for a period of one month, effective April 1, 1989	Gordon Barnhart	Special Advisor to the Speaker of the Senate
410	1989-03-09 for a period of twelve months	William P. Kelly	Special Advisor (Labour Relations) to the Minister of Labour
459	1989-03-21 during pleasure effective April 1, 1989	Ghislain Leblond	Associate Deputy Minister, Department of Agriculture
814	1989-05-05 during pleasure effective May 21, 1989	Ward Elcock	Deputy Clerk of the Privy Council (Security and Intelligence, and Counsel)

Order in Council Number	Duration	Name	Title
979	1989-05-19 during pleasure	Daniel Bevis Dewar	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
1134	1989-06-13 during pleasure	Arthur H. Campeau	Special Advisor on International Affairs to the Minister of the Environment
1237	1989-06-22 during pleasure	Robert Wright	Deputy Secretary to the Cabinet (Plans)
1495	1989-07-25 during pleasure	Claude Lemelin	Associate Deputy Minister, Department of the Environment
1498	1989-07-25 for a period of five years effective July 31, 1989	Laurent Bergeron	Senior Advisor to the President designate and Executive Vice-President designate of the Canadian Space Agency
2042	1989-10-12 during pleasure	David Dodge	Associate Deputy Minister, Department of Finance
2141	1989-10-19 during pleasure	Patrick Reid	Special Advisor to the Minister of the Environ- ment (Chairman, Globe 90)
2602	1989-12-22 during pleasure	Maureen M. Law	Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs
2604	1989-12-22 during pleasure	Raymond J. Protti	Deputy Secretary to the Cabinet (Operations)



STATISTICS

TECHNICAL NOTES

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act.* Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language oroup.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The Official Languages Act, the Public Service Superannuation Act and related acts, the Public Service Staff Relations Act, the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the Public Service Employment Act for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- · ministerial staff:
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces: or

 employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the Estimates. A personyear refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

Thus, the following organizations are now reflected in the statistical data of this report: Canadian Centre for Management Development, Canadian Forestry Service, Canadian Secretariat, Canadian Space Agency, Emergency Preparedness Canada, Hazardous Materials Information Review Commission, Procurement Review Board, Royal Canadian Mounted Police External Review Committee and Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission.

Also, some organizations have been replaced by other organizations: Tariff Board and Canadian Import Tribunal have been replaced by the Canadian International Trade Tribunal and Immigration Appeal Board has been replaced by the Immigration and Refugee Board.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1988 and 1989 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1989 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1989. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1989, the number of cases where language group is unknown is 96 for population figures, 233 for appointments, and 255 for separations.

The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1989, plus the number of employees in 1988, minus the separations in 1989 does not equal the 1989 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes erroneously reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).



TABLES

Tables

Po	pulation	7
1.	Federal Government Employment, December 1989	7
2.	Type of employment	7:
3.	Age group, sex and language group	7
4.	Geographic area, sex and language group	7
5.	Geographic area, language requirements of position and language group	7
6.	Ten major departments and their population	7
7.		7
8.		7
9.	Age group and geographic area	86
10.	,	82
11.	Salary in current and constant dollars, sex and language group	84
Poj	pulation and occupational categories	86
12.	Occupational category, type of employment, sex and language group	86
13.	Occupational category, group, sex and language group	88
14.	Geographic area, occupational category and sex	90
15.	Occupational category and geographic area	92
16.	Management Category and employment equity designated group	92
17.	Language requirements of position, occupational category and language group	93
18.	Management Category, sex and language group	94
19.	Scientific and Professional Category, sex and language group	96
20.	Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	98
21.	Technical Category, sex and language group	100
22.	Administrative Support Category, sex and language group	102
23.	Operational Category, sex and language group	104
App	pointments	105
24.	Appointments and type of employment	105
25.	Appointments and occupational category	105
26.	Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	106
27.	Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	106
	Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	107
29.	Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group	107
30.	Promotions, occupational category, sex and language group	108

31.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	108
32.	Reappointments, occupational category, sex and language group	109
33.	Downward transfers, occupational category, sex and language group	109
34.	Appointments and employee mobility	110
35.	Appointments and selection process	110
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	111
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	112
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	113
39.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	114
40.	Appointments of university graduates and geographic area	114
41.	Appointments of university graduates and occupational field	115
42.	Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field	115
43.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	116
44.	Appointments and Co-operative Education Program	116
Sep	parations	117
45.	Lay-offs, occupational category, sex and language group	117
46.	Lay-offs, occupational category and geographic area	118
47.	Separations and reason	120
48.	Separations, reason and geographic area	120
49.	Separations, occupational category, reason and geographic area	124
50.	Separations, occupational category, reason, sex and language group	126
51.	Separations, age group and sex	127
52.	Separations, age group, occupational category and sex	128
53.	Separations, geographic area, sex and language group	128
App	peals	129
54.	Appeals and department	129
55.	Appeals and occupational category	130
56.	Appeals, appointing authority and type of selection process	130
57.	Selection processes, appeals and occupational category	131
58.	Selection processes, appeals and location of position	131
59.	Selection processes, appeals and department	132
Tra	ining	134
60.	Developmental training and geographic area	134
61.	Developmental training and language of instruction	134
62.	Developmental training and occupational category	135
63.	Language training	135
64.	Language training and region	136



Type of employmentNumber of employees, by type of employment, 1988 and 1989

Type of employment	1988	1989
Full-time		
Indeterminate	188 096	188 749
Seasonal	1 366	1 440
Specified period	17 457	. 19 289
Total	206 919	209 478
Part-time		
Indeterminate	4 173	4 059
Seasonal	65	80
Specified period	995	1 020
Total	5 233	5 159
Grand total ^a	211 993	214 494

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-Employees hired for periods of less than six months (14 071 in 1988 and 13 051 in 1989) have been excluded from the tables

Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1989

	Mo	en	Won	nen	Mer	1	Wom	en Anglophone		iones	nes Francophones		
Age group	0	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	38	20	66	58	58	31.9	124	68.1	104	57.1	78	42.9	182
20—24	1 570	685	2 516	1 538	2 262	35.8	4 056	64.2 :	4 086	64.8	2 223	35.2	6 318
25—29	6 599	2 680	8 156	4 687	9 291	42.0	12 853	58.0	14 755	66.7	7 367	33.3	22 144
30—34	11 663	5 001	11 722	6 774	16 674	47.4	18 500	52.6	23 385	66.5	11 775	33.5	35 174
35—39	16 181	6 430	12 920	6 538	22 616	53.7	19 464	46.3	29 101	69.2	12 968	30.8	42 080
40—44	17 153	6 248	10 806	4 696	23 409	60.2	15 506	39.8	27 959	71.9	10 944	28.1	38 915
45—49	12 531	4 305	6 760	2 710	16 840	64.0	9 473	36.0	19 291	73.3	7 015	26.7	26 313
5054	10 797	2 947	5 039	1 792	13 751	66.8	6 832	33.2	15 836	77.0	4 739	23.0	20 583
55—59	8 228	1 938	3 457	1 009	10 169	69.5	4 471	30.5	11 685	79.9	2 947	20.1	14 640
60—64	4 206	767	1 671	366	4 975	70.9	2 038	29.1	5 877	83.8	1 133	16.2	7 013
65 and over	796	121	305	41	918	72.6	346	27.4	1 101	87.2	162	12.8	1 264
Total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Geographic area, sex and language group
Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1988 and 1989

							1988						
	Me	n	Won	nen	Mer	1	Wom	en	Angloph	ones	Francopl	hones	
Geographic area		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 706	31	1 427	phones 11	3 745	72.2	1 443	27.8	5 133	99.2	42	0.8	5 188
Prince Edward Island	1 083	77	805	92	1 160	56.3	901	43.7	1 888	91.8	169	8.2	2 061
Nova Scotia	9 109	297	3 786	192	9 414	70.3	3 983	29.7	12 895	96.3	489	3.7	13 397
New Brunswick	3 247	1 092	1 815	1 118	4 341	59.7	2 934	40.3	5 062	69.6	2 210	30.4	7 275
Ouebec (Except NCR ^a)	1 125	16 950	570	11 725	18 079	59.5	12 299	40.5	1 695	5.6	28 675	94.4	30 378
Ouebec (NCR)	5 789	3 269	4 291	4 540	9 061	50.6	8 834	49.4	10 080	56.3	7 809	43.7	17 895
Ontario (NCR)	19 307	8 043	14 568	9 781	27 367	52.9	24 369	47.1	33 875	65.5	17 824	34.5	51 736
Ontario (Except NCR)	17 821	793	14 045	885	18 642	55.5	14 958	44.5	31 866	95.0	1 678	5.0	33 600
Manitoba Manitoba	4 767	143	3 917	202	4 915	54.4	4 121	45.6	8 684	96.2	345	3.8	9 036
Saskatchewan	2 885	41	2 487	47	2 927	53.6	2 536	46.4	5 372	98.4	88	1.6	5 463
Alberta	7 070	125	5 336	172	7 199	56.6	5 511	43.4	12 406	97.7	297	2.3	12 710
British Columbia	11 815	127	7 721	176	11 948	60.2	7 901	39.8	19 536	98.5	303	1.5	19 849
Yukon	387	4	472	6	-8 391	44.9	480	55.1	859	98.8	10	1.2	871
Northwest Territories	572	35	312	8	607	65.5	320	34.5	884	95.4	43	4.6	927
Outside Canada	892	324	257	127	1 216	76.0	384	24.0	1 149	71.8	451	28.2	1 600
Total		31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470		211 993 ^b
4 0 0 0 0													
							1989						
Newfoundland	3 696	32	1 499	12	3 731	71.2	1/1511	28.8	5 195	99.2	44	0.8	5 242
Prince Edward Island	1 065	76	843	88	: 1141	55.0	935	45.0	1 908	92.1	164	7.9	2 076
Nova Scotia	9 055	278	3 859	185	9 340	69.8	4 045	30.2	12 914	96.5	463	3.5	13 385
New Brunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58.8	3 023	41.2	5 048	68.8	2 287	31.2	7 337
Quebec (Except NCR)	1 105	16 503	595	12 030	., 17 608	58.2	12 626	41.8	1 700	5.6	28 533	94.4	30 234
Quebec (NCR)	5 752	3 303	4 277	4 712	9 055	50.2	8 990	49.8	10 029	55.6	8 015	44.4	18 045
Ontario (NCR)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52.2	25 163	47.8	34 222	65.0	18 430	35.0	52 674
Ontario (Except NCR)	17 852	814	14 683	962	18 682	54.4	15 656	45.6	32 535	94.8	1 776	5.2	34 338
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53.4	4 239	46.6	8 764	96.4	327	3.6	9 098
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54.7	2 634	45.3	5 717	98.5	88	1.5	5 817
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56.7	5 621	43.3	12 662	97.6	315	2.4	12 980
British Columbia	11 764	133	7 818	195	11 901	59.8	8 014	40.2	19 582	98.4	328	1.6	19 915
Yukon	369	2	454	5	371	44.6	460	55.4	823	99.2	7	0.8	831
Northwest Territories	543	37	311	11	580	64.3	322	35.7	854	94.7	48	5.3	902
Outside Canada	875	352	249	139	1 227	76.0	388	24.0	1 124	69.6	491	30.4	1 615
Total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494 ^b

^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group or geographic area.

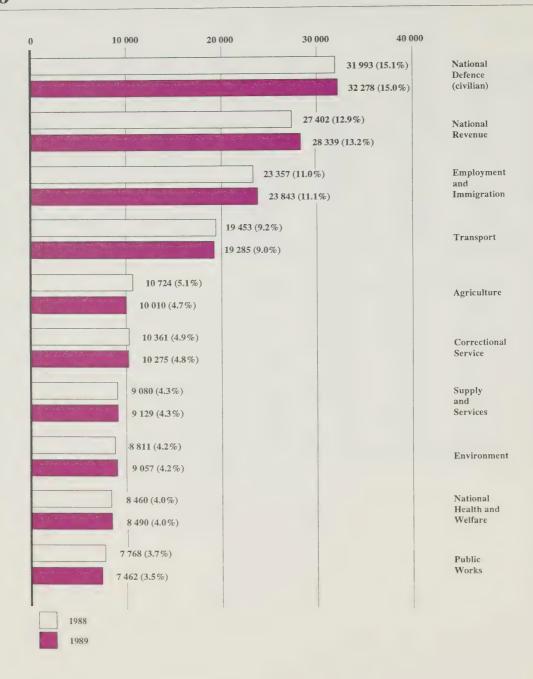
-For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1989

			Langu	age requiren	nents of pos	ition						
	Bilingual		Engl	ish	Fren	ch	English or French		Total			
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Grand total	
Newfoundland	45	8	5 001	28	0	0	7	1	5 195	44	5 242	
Prince Edward Island	281	135	1 594	26	0	0	3	0	1 908	164	2 076	
Nova Scotia	492	258	11 985	150	4.1	4	86	36	12 914	463	13 385	
New Brunswick	897	1 783	3 809	259	2	31	255	176	5 048	2 287	7 337	
Quebec (Except NCR)	1 315	14 630	83	26	21.1	12 940	44	330	1 700	28 533	30 234	
Quebec (NCR)	4 380	6 525	4 674	515	9	189	798	610	10 029	8 015	18 045	
Ontario (NCR)	13 401	14 182	14 853	1 263	22	306	5 088	2 230	34 222	18 430	52 674	
Ontario (Except NCR)	1 606	1 156	29 784	500	5	13	199	57	32 535	1 776	34 338	
Manitoba	343	212	8 241	103	0	1	41	1	8 764	327	9 098	
Saskatchewan	122	53	5 479	30	0	0	7	0	5 717	88	5 817	
Alberta	238	146	12 061	151	0	1	22	3	12 662	315	12 980	
British Columbia	246	148	18 746	157	0	0	17	1	19 582	328	19 915	
Yukon	6	1	789	5	0	1		. 0	823	7	831	
Northwest Territories	10	29	808	17	0	0	1	0	854	48	902	
Outside Canada	204	181	187	10	0	8	732	290	1 124	491	1 615	
Total	23 672	39 480	118 102	3 241	250	13 494	7 279	3 736	153 188	61 353	214 4943	

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.



Cities, sex and language group
Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1989

	Me	en	Wor	nen	Me	n	Wom	en .	Angloph	nones	Francop	hones	
Cities		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	1 955	15	967	6	1 971	66.9	973	33.1	2 922	99.3	21	0.7	2 944
Halifax, N.S.	6 906	160	2 749	121	7 072	71.1	2 871	28.9	9 655	97.2	281	2.8	9 943
Charlottetown, P.E.I.	806	63	743	78	869	51.3	825	48.7	1 549	91.7	141	8.3	1 694
Fredericton, N.B.	391	62	269	93	453	55.6	362	44.4	660	81.0	155	19.0	815
Saint John, N.B.	511	49	273	51	560	63.3	324	36.7	784	88.7	100	11.3	884
Moncton, N.B.	1 129	506	524	500	1 635	61.5	1 025	38.5	1 653	62.2	1 006	37.8	2 660
Rimouski, Que.	1	114	0	85	381 115	57.5	85	42.5	1 .	0.5	199	99.5	200
Chicoutimi, Que.	1	219	2	306	220	41.7	308	58.3	3	0.6	525	99.4	528
Quebec, Que.	153	3 208	61	1 987	3 361	62.1	2 048	37.9	214	4.0	5 195	96.0	5 409
Trois-Rivières, Que.	2	95	0	105	97	48.0	105	52.0	2	1.0	200	99.0	202
Sherbrooke, Que.	15	371	5	275	386	58.0	280	42.0	20	3.0	646	97.0	666
Montreal, Que.	687	8 042	402	6 512	8 729	55.8	6 914	44.2	1 089	7.0	14 554	93.0	15 643
National Capital Region	25 068	11 487	19 183	14 958	36 566	51.7	34 153	48.3	44 251	62.6	26 445	37.4	70 719
Cornwall, Ont.	279	118	121	100	397	64.2	221	35.8	400	64.7	- 218	35.3	618
Kingston, Ont.	1 908	118	1 082	52	2 031	64.2	1 134	35.8	2 990	94.6	170	5.4	3 165
Oshawa, Ont.	40	0	109	2	40	26.3	112	73.7	149	98.7	2	1.3	152
Toronto, Ont.	7 007	167	6 301	207	7 179	52.4	6 510	47.6	13 308	97.3	374	2.7	13 689
Kitchener-Waterloo, Ont.	369	4	305	6	373	54.5	311	45.5	674	98.5	10	1.5	684
Hamilton, Ont.	933	20	756	31	953	54.8	787	45.2	1 689	97.1	51	2.9	1 740
St. Catharines-Niagara, Ont.	342	14	349	18	356	49.0	370	51.0	691	95.6	32.	4.4	726
London, Ont.	720	4	661	12	724	51.8	673	48.2	1 381	98.9	. 16	1.1	1 397
Windsor, Ont.	377	12	499	26	391	42.5	530	57.5 -	876	95.8	38	4.2	921
Sudbury, Ont.	270	73	607	207	343	29.6	814	70.4	877	75.8	280	24.2	1 157
Thunder Bay, Ont.	476	8	292	11	484	61.5	303	38.5	768	97.6	19	2.4	787
Winnipeg, Man.	3 362	113	3 121	160	3 476	51.4	3 281	48.6	6 483	96.0	273	4.0	6 757
Regina, Sask.	910	14	953	22	927	48.7	978	51.3	1 863	98.1	36	1.9	1 905
Saskatoon, Sask.	831	8	720	12	839	53.4	732	46.6	1 551	98.7	20	1.3	1 571
Edmonton, Alta.	2 581	77	2 444	109	2 658	51.0	2 553	49.0	5 025	96.4	186	3.6	5 211
Calgary, Alta.	1 443	21	1 303	39	1 464	52.2	1 342	47.8	2 746	97.9	60	2.1	2 806
Vancouver, B.C.	4 600	50	4 300	117	4 653	51.3	4 418	48.7	8 900	98.2	167	1.8	9 071
Victoria, B.C.	3 440	30	1 243	33	3 471	73.1	1 276	26.9	4 683	98.7	63	1.3	4 747
Iqaluit, N.W.T.	22	16	10	3	38	74.5	13	25.5	32	62.7	19	37.3	51
Yellowknife, N.W.T.	198	10	210	4	208	49.3	214	50.7	408	96.7	14	3.3	422
Whitehorse, Yukon	253	2	357	5	255	41.3	363	58.7	610	98.9	7	1.1	618
Other locations	21 779	5 872	12 502	3 958	27 672	62.7	16 463	37.3	34 281	77.7	9 830	22.3	44 135
Total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494ª

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department and geographic area Number of employees, by department and geographic area, 1989

			Geographic	area		
Description	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Department Agriculture	87	195	236	367	1 342	127
Atlantic Canada Opportunities Agency	50	· 23	64	145	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	28.	8	5	16	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	7	. 0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	27	12
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	*· 0	0	. 39
Canadian Forestry Service	68	4	16	143	162	133
Canadian Grain Commission	0	0	0	0.	55	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	9	1.	10	4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 030
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	.44 0	0	q
Canadian Pension Commission	0	18	0	0	2	q
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	3	355
Canadian Secretariat	0	0.	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	0	0
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	15	3	18	58	205	1
Consumer and Corporate Affairs	16	2	62	17	229	1 152
Correctional Service of Canada	23	1	363	702	2 975	9
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	0	0	0
Employment and Immigration	707	193	832	1 330	5 874	2 482
Energy, Mines and Resources	9	6	161	8	122	25
Environment	219	53	680	171	978	1 466
External Affairs	3	0	6	T.	46	293
Federal Court of Canada	0	0 0	3	0	19	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	2	0
Finance	0	0	0	· · · · 0-	9	2
Fisheries and Oceans	738	51	1 190	455	425	1
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0 .	0	0	99	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	111	6	219	1 201
International Joint Commission	0	ê ^ O	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	. 0
Justice	0	. 4	31	. 1	121	55
Labour	11	0	26	34	75	474
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	. 0	2	0
National Archives of Canada	0	. 0	9	. 0	18	53
National Defence (civilian)	734	231	5 756	1 254	4 242	1 309
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	. 0	0	0
National Health and Welfare	59	27	232	103	746	15
National Library of Canada	0	0	0	0	0	308
National Museums of Canada	0	0	0	0	0	313
National Parole Board	0	0	0	23	33	0
National Revenue (Customs and Excise)	67	6	273	287	1 923	164
National Revenue (Taxation)	490	60	314	236	3 136	0
National Transportation Agency	0	0	0	37	5	445
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	3
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	Q
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	7	7	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	Ô
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	6
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	Ö
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	8	0

Table 8—Continued

0	Ontario								
Ontario (NCR)	(Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Tot
2 877	1 285	657	1 177	1 004	629	1	1.	20	10 0
16	0	0	0	0	0	0	0	0	2
8	24	6	4	7	19	0	0	0	1:
69	0	3	0	0	5-	0	0	0	
101	6	11	0	9	.10	0	0	0	1
13	0	0	0	0	0	0	0	0	
54	355	10	8	120	173	0	0	0	1 2
0	216	258	22	7	160	0	0	0	7
115	15	7	0	8	10.	0	0	0	1
17	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	A 0.	0	0	0	.0.	172	1 2
73	0	0	0	0	0	0	0	0	
4 0	0	0 2	0	0	3	0	0.	0	
1	0	0	333433333000	0		0	0	0	3
1	0	0	0	0	0.	0	0.	0	- 1
3	2	0	0	0	0	0	0	0	
1 577	172	72	28	51	130	2	0 4	0	2.2
138	273	69	38	83	108	0	0	0	23
432	2 288	360	780	898	1 440	0	2	0	-
1	0	0	0 2 2	0	0	0	0	0	10 2
354	6 224	954	685	1 477	2 587	32	81	30	23 8
3 382	57	17	21	364	109	5	24	4	43
296	2 104	503	364	1 135	793	99	187	4	90
2 513	68	7	8	23	24	0	0	1 275	4 2
179	15	4	0	7	5	0	0	0	2.
52	200 77 750	0	75 T T T T T T T T T T T T T T T T T T T	0	0	0	0	0	200
900	2	0	0	0	0	0	0	0	9
665	234	241	7724 5 11.255	6	1 438	13	31	1	5 5
1	2 - 0	0	0	0	0	0	0	0	
97	90	12	0	14	35	0	0	0	3
9	492	426	353	383	356	221	171	1	39
18	23	0	0	0	0	0	0	0	
117	0 *	0	Milan and	0	0	0	SS. 1 = 0 0	0	1
995	142	25	23	70	116	9	19	0	16
49	69	43	50 1000 9	21	55	2	0	0	8
32	0	0	0	0	0	01	0	0	7
650	19	10	.0	6	12	1	· 0	2	7:
5 502	5 366	1 325	359	2 447	3 705	1	10	34	32 2
286	* * 0	0	63 . 0	15	0	0	0	0	30
22	0	0	0	0	Start- O	0	0	0	1 1
3 852	1 416	498	304	397	539	272	الله الله الله الله الله الله الله الله	16	8 49
208		0	0.	0	55.3 0	0	0	0	51
686	0	0	100	0	0	0	0	0	1 00
120	26	0	34	0	18:	0	0.	0	25
1 728	3 294	387	2 165	489	1 052	9	3	12	9 80
4 824	4 698	1 205	379	1 177	1 960	0	0	0	18 47
1	6	3		2	4	1	0	0	51
66	0	0	0	0	1	0	0	0	7
65	0.	0	0	0	0	0	1.5 0	0	-
33	0	0	0	0	0	0	0	0	3
125	5	6	0	4	1	0	0	0	15
37	0	0	- 0	0	0	0	0	0	3
116	0	0	0	0	0	0	0	0	11
0	3	22	0	0	4	0	. 0	0	2

Table 8—Continued

			Geographic	area		
Department	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	1
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	9	53	17	175	98
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	148	45	504	203	1 084	1 016
Regional Industrial Expansion	27	14	37	40	286	3
Registry of the Competition Tribunal	0_	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	112	23	140	108	190	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0	0	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	15	10	136	38	330	1 346
Solicitor General	0	0	0	2	1	0
Statistics Canada	27	0	59	0	71	48
Supply and Services	76	15	306	480	708	3 988
Supreme Court of Canada	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 480	217	1 576	993	2 936	60
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	(
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	1
Veterans Affairs	51	814	166	58	1 317	9
Veterans Appeal Board	0	24	1	0	0	(
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	(
Total	5 242	2 076	13 385	7 337	30 234	18 045

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Age group and geographic area Number of employees, by age group and geographic area, 1989

			Geograph	ic area		
Age group	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	2	19	2	16	20
20—24	113	62	398	160	711	594
25—29	647	225	1 178	658	3 313	1 877
30-34	935	377	2 000	1 219	5 719	2 93:
35-39	1 049	405	2 598	1 572	6 594	3 558
40—44	899	375	2 394	1 433	5 491	3 564
45-49	597	223	1 636	903	3 491	2 339
50—54	546	179	1 492	695	2 434	1 63:
55—59	307	128	1 099	461	1 704	980
60—64	131	78	483	198	678	460
65 and over	15	21	88	36	83	83
Total	5 242	2 076	13 385	7 337	30 234	18 045

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify to the date of goographic area

Table 8—Continued

				Geographic	агеа				
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
19	0	0	0	0	0	0	0	0	19
365	0	0	0	0	0	0	0	1	375
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1 521	76	42	14	57	57	8	14	0	2 152
147	0	0	0	0	0	0	0	0	147
1 919	820	265	144	556	647	58	51	1	7 462
1 547	117	69	41	30	48	5	8	12	2 289
10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
1 130	183	210	371	317	511	20	36	0	3 352
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
27	0	0	0	0	0	0	0	2	31
649	168	41	21	52	69	2	4	8	2 892
258	2	0	3	1	4	. 0	0	0	271
3 856	113	43	4	67	54	0	0	1	4 344
2 256	458	174	58	262	326	1	0	13	9 129
118	0	0	0	0	0	0	0	0	118
64	0	0	0	0	0	0	0	0	66
3 898	2 894	923	240	1 285	2 457	69	246	2	19 285
133	0	0	0	0	0	0	0	0	133
644	1	0	0	0	0	0	0	0	652
237	430	140	95	54	182	0	0	0	3 555
0	0	0	0	0	1	0	0	0	26
61	0	42	46	75	49	0	0	0	275
52 674	34 338	9 098	5 817	12 980	19 915	831	902	1 615	214 494°

Table 9—Continued

				area	Geographic				
Total	Outside Canada	Northwest Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario (Except NCR)	Ontario (NCR)
182	0	1	1	17	5	3	2	24	68
6 318	0	56	27	477	372	190	264	1 121	1 773
22 144	28	172	78	2 030	1 454	676	897	3 552	5 359
35 174	109	206	156	3 199	2 221	1 006	1 436	5 204	8 449
42 080	292	160	198	3 579	2 335	1 134	1 767	6 669	10 157
38 915	389	144	163	3 437	2 137	985	1 640	5 986	9 841
26 313	363	73	86	2 523	1 588	719	1 142	3 908	6 682
20 583	220	44	56	2 055	1 392	529	908	3 327	5 046
14 640	119	20	49	1 636	941	350	694	2 740	3 395
7 013	81	21	14	821	461	199	301	1 505	1 571
1 264	14	5	3	140	74	25	47	300	328
214 494	1 615	902	831	19 915	12 980	5 817	9 098	34 338	52 674

10 Department, sex and language group
Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1989

	Me	en	Won	nen	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francop	nones	
Department	Anglo- phones	Franco-		Franco-	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	5 492		2 317		6 937	69.3	3 073	30.7	7 809	78.1	2 189	21.9	10 010
Atlantic Canada Opportunities					1 5/		1 91/		1 /		1	30.4	-
Agency	114		94		148	49.5	151	50.5	208	69.6	91	30.4	299
Bureau of Pensions Advocates	27		73		36	28.1	92	71.9	100	78.7	27	21.3	128
Canada Labour Relations Board	14	15	18		29	33.0	59	67.0	32	36.4	56	63.6	88
Canadian Aviation Safety Board	85	23	39	36	108	59.0	75	41.0	124	67.8	59	32.2	183
Canadian Centre for Manage-				1	/	10.0		20.2	10	10.0	. 12	21.1	5
ment Development	4		6		11	20.8	42	79.2	10	18.9	254	81.1	1 246
Canadian Forestry Service	746		243		901	72.3	345	27.7	989	79.6	254	20.4	1 246
Canadian Grain Commission	488	33	183	3 15	521	72.5	198	27.5	671	93.3	48	6.7	719
Canadian Human Rights Commission	43	18	65	5 53	61	34.1	118	65.9	108	60.3	71	39.7	179
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	7	0) 10	7	41.2	10	58.8	0.0	0	17	100.0	17
Canadian International Development Agency	316	5 297	190) 412	613	50.5	602	49.5	506	41.6	709	58.4	1 215
Canadian International Trade Tribunal	23	3 11	10		34	46.6	39	53.4	33	45.2	40	54.8	73
Canadian Pension Commission	6	0	16	5 5	6	22.2	21	77.8	22	81.5	5	18.5	27
Canadian Radio-television and					8.33		4 45		100	A	170	10.6	20
Telecommunications Commission	115		74		176	47.8	192	52.2	189	51.4	179	48.6	368
Canadian Secretariat	1		0		1	100.0	0	0.0	1 1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	0		1		0	0.0	1	100.0	. 1	100.0	0		1
Civil Aviation Tribunal	0		3		1 1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	
Communications	969		508		1 380	58.8	966	41.2	1 477	63.0	869	37.0	2 346
Consumer and Corporate Affairs	849		506		1 236	56.5	951	43.5	1 355	62.0	832	38.0	2 187
Correctional Service of Canada	4 665	5 2 5 1 3	2 108		7 179	69.9	3 096	30.1	6 773	65.9	3 501	34.1	10 275
Emergency Preparedness Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Employment and Immigration	5 309	3 062	10 280	5 185	8 372	35.1	15 471	64.9	15 589	65.4	8 247	34.6	23 843
Energy, Mines and Resources	2 202	2 673	1 007		2 875	66.5	1 446	33.5	3 209	74.3	1 112	25.7	4 32
Environment	5 233	3 1179	1 905	5 735	6 417	70.9	2 640	29.1	7 138	78.9	1 914	21.1	9 05
External Affairs	1 834	1 694	1 130	0 621	2 528	59.1	1 751	40.9	2 964	69.3	1 315	30.7	4 27
Federal Court of Canada	42	2 47	70	73	- 89	38.4	143	61.6	112	48.3	120	51.7	233
Federal-Provincial Relations													
Office	21		13		33	52.4	30	47.6	34	54.0	29	46.0	6.
Finance	343		245		460	50.7	448	49.3	588	64.8	319	35.2	908
Fisheries and Oceans	3 511	1 493	1 142	2 352	4 006	72.8	1 494	27.2	4 653	84.6	845	15.4	5 500
Hazardous Materials								20	4		0	0.0	
Information Review Commission	1		0		1	100.0	0	0.0	1	100.0	0		
Immigration and Refugee Board	83	3 44	125	5 95	127	36.6	220	63.4	208	59.9	139	40.1	34
Indian Affairs and Northern	1.407	268	1.80	280	1.766	44.7	2 187	553	3 304	83.6	648	16.4	3 95
Development	1 497		1 807		1 766	44.7	2 187	55.3 46.3	3 304	96.6	648	3.4	
International Joint Commission	17		11		22 51	53.7	69	57.5	84	70.0	36		
Investment Canada	40					42.5	919		1 046	64.9	565	35.1	1 61
Justice	490		556		692	43.0		57.0				35.1	87
Labour	294	4 123	270	0 185	417	47.8	455	52.2	564	64.7	308	33.3	6,
Law Reform Commission of	2	2 7	8	8 17	9	26.5	25	73.5	10	29.4	24	70.6	3
Canada National Archives of Canada	294				423	54.2	357	45.8	480	61.5	300		
	17 463				21 537	66.7		33.3	25 910	80.3			
National Defence (civilian)					178	58.7	10 /41	41.3	25 910	74.3	78		
National Energy Board	146	6 32	17	9 46	170	30.1	123	41.5	243	14.5	70	23.1	0.
National Farm Products Marketing Council	4	4 6	6	6 6	10	45.5	12	54.5	10	45.5	12	54.5	2
National Health and Welfare	2 247				2 999	35.3	5 491	64.7	6 427	75.8	2 050		
National Library of Canada	103				149	28.8	368	71.2	326	63.1	191	36.9	
					551	54.9	453	45.1	636	63.3	368		
National Museums of Canada	366										104		
National Parole Board	43	3 25	107	17	69	27.1	186	72.9	150	59.1	104	40.7	2.
National Revenue (Customs and Excise)	3 835	5 1 485	3 355	5 1 184	5 320	54.0	4 540	46.0	7 190	72.9	2 669	27.1	9 8

Table 10—Continued

National Revenue (Taxation) National Transportation Agency Office of Privatization and Regulatory Affairs Office of the Chief Electoral Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs Office of the Commissioner of Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Guerin Transporta- ion Agency Administrator Office of the Superintendent of Financial Institutions 162 Offices of the Information and frivacy Commissioners 24 attented Medicine Prices teview Board 10 Diffice Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 26 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 0 458 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	Franco-phones 2 358 82 5 32 7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431 30 1 520	Anglo-phones 6 612 140 31 6 7 23 20 22 12 101 14 6 114 1 475	2 769 123 14 24		% 49.2 49.3 38.4 53.8 39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0 35.5	No. 9 381 263 45 30 20 88 35 71 13 149 30 11 224 3 1 387	\$0.8 \$0.7 61.6 46.2 60.6 \$56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 \$57.9 \$59.7 75.0	No. 13 352 314 54 9 13 44 21 28 263 38 12 194 2	72.3 60.5 74.0 13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7 50.0	No. 5 127 205 19 56 20 113 16 82 28 28 7 7 181 2	70.7 39.5 26.0 86.2 70.7 3.4 26.7 42.4 48.3 50.0	Total 18 479 519 73 65 33 157 116 29 360 66 19 375 4
National Transportation Agency Office of Privatization and Regulatory Affairs Office of the Chief Electoral Office of the Chief Electoral Office of the Commissioner for rederal Judicial Affairs Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Coordinator, Status of Women Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Grain Transporta- ion Agency Administrator Office of the Superintendent of inancial Institutions 162 Offices of the Information and rivacy Commissioners 24 Attented Medicine Prices teview Board 0 Tovy Council Office 0 Toccurement Review Board 1 ublic Service Commission 12 Uslic Service Staff Relations Oracle Staff Relation	82 5 32 7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431 30	140 31 6 7 23 20 22 101 14 6 114 114 1475	123 14 24 13 65 15 49 1 48 16 5 110 2	256 28 35 13 69 2 45 16 211 36 8 151	49.3 38.4 53.8 39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	263 45 30 20 88 35 71 13 149 30 11 224 3	50.7 61.6 46.2 60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	13 352 314 54 9 13 44 21 28 263 38 12 194	72.3 60.5 74.0 13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	5 127 205 19 56 20 113 82 1 96 28	27.77 39.5 26.0 86.2 60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 42.4 36.8 48.3	18 479 519 73 65 33 157 116 29 360 66 19 375
Office of Privatization and Regulatory Affairs 23 Office of the Chief Electoral Office of the Commissioner for Rederal Judicial Affairs 6 Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Coordinator, Status of Women 1 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of General Institutions 162 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 162 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 163 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 164 Undit Service Office 164 Very Council Office 165 Very Counci	5 32 7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431	140 31 6 7 23 20 22 101 14 6 114 114 1475	123 14 24 13 65 15 49 1 48 16 5 110 2	256 28 35 13 69 2 45 16 211 36 8 151	49.3 38.4 53.8 39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	263 45 30 20 88 35 71 13 149 30 11 224 3	50.7 61.6 46.2 60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	314 54 9 13 44 21 28 263 38 12 194	60.5 74.0 13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	205 19 56 20 113 82 96 28	39.5 26.0 86.2 60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	519 73 65 33 157 116 29 360 66 19 375
Office of Privatization and Regulatory Affairs 23 Office of the Chief Electoral Office of the Commissioner for Rederal Judicial Affairs 6 Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Commissioner of Office of the Coordinator, Status of Women 1 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of General Institutions 162 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 162 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 163 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 164 Undit Service Office 164 Very Council Office 165 Very Counci	32 7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431 30	31 6 7 23 20 22 12 101 14 6 114 175	14 24 13 65 15 49 1 48 16 5 110 2	28 35 13 69 2 45 16 211 36 8 151	38.4 53.8 39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	30 88 35 71 13 149 30 11 224 3	61.6 46.2 60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	54 9 13 44 21 34 28 263 38 12 194	74.0 13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	19 56 20 113 16 82 1 96 28	26.0 86.2 60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	73 65 33 157 116 29 360 66 19 375
Office of the Chief Electoral Office of the Commissioner for ederal Judicial Affairs 6 Office of the Commissioner of Official Languages 21 Office of the Coordinator, Status of Women 1 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Grain Transporta- ion Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of inancial Institutions 162 Offices of the Information and rivacy Commissioners 24 attented Medicine Prices teview Board 6 rivy Council Office 80 rocurement Review Board 1 ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3764 tegional Industrial Expansion 1 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police ablic Complaints Commission 1	32 7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431 30	6 7 23 20 22 12 101 14 6 114 475	24 13 65 15 49 1 48 16 5 110 2	35 13 69 2 45 16 211 36 8 151	53.8 39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	30 20 88 35 71 13 149 30 11 224 3	46.2 60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	9 13 44 21 34 28 263 38 12 194	13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	56 20 113 16 82 1 96 28 7 181	86.2 60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	65 33 157 37 116 29 360 66 19 375
Officer 3 Officer of the Commissioner for Federal Judicial Affairs 6 Office of the Commissioner of Official Languages 21 Office of the Coordinator, Status of Women 1 Office of the Governor General's Geretary 12 Office of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of Inancial Institutions 162 Offices of the Information and Trivacy Commissioners 24 Attented Medicine Prices 12 Active Council Office 80 Troy Council Office 80 Troy Council Office 80 Tour ment Review Board 1 Tublic Service Staff Relations 12 Tublic Service Staff Relations 13 Tublic Works 3764 Tegional Industrial Expansion 859 Tegistry of the Competition 15 Tibunal 0 Toyal Canadian Mounted Police 11 Tublic Service employees 12 Tublic Service Commission 15	7 48 1 33 0 48 12 2 71 0 431	7 23 20 22 12 101 14 6 114 114 475	13 65 15 49 1 48 16 5 110 2	13 69 2 45 16 211 36 8 151	39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	20 88 35 71 13 149 30 11 224 3	46.2 60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	9 13 44 21 34 28 263 38 12 194	13.8 39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	56 20 113 16 82 1 96 28 7 181	86.2 60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	65 33 157 37 116 29 360 66 19 375
Federal Judicial Affairs 6 Diffice of the Commissioner of Difficial Languages 21 Diffice of the Commissioner of Difficial Languages 21 Diffice of the Coordinator, Status of Women 1 Diffice of the Governor General's Secretary 12 Diffice of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Diffice of the Superintendent of Financial Institutions 162 Diffice of the Information and Privacy Commissioners 24 Tatented Medicine Prices Service Wash and 6 Tricy Council Office 80 Tricy Council Office 80 Tricy Council Office 80 Tricy Council Office 80 Tocurement Review Board 1 Ublic Service Staff Relations 134 Ublic Service Staff Relations 134 Usblic Works 3764 Egional Industrial Expansion 859 Egistry of the Competition 150 Tibunal 0 Oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 Oyal Canadian Mounted Police 450 Usblic Complaints Commission 1	48 1 33 0 48 12 2 71 0 431 30	23 20 22 12 101 14 6 114 475	65 15 49 1 48 16 5 110 2	13 69 2 45 16 211 36 8 151	39.4 43.9 5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	20 88 35 71 13 149 30 11 224 3	60.6 56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	13 44 21 28 263 38 12 194	39.4 28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	20 113 16 82 96 28 7 181	60.6 72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	33 157 37 116 29 360 66
Official Languages 21 Office of the Coordinator, Status of Women 1 Office of the Governor General's Secretary 12 Office of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of inancial Institutions 162 Offices of the Information and rivacy Commissioners 24 attented Medicine Prices 19 Active Council Office 80 Troy Council Office 80 Troy Council Office 80 Tour Earlier Staff Relations 19 Ordinated Institutions 37 Ordinated Institutions 37 Ordinated Medicine Prices 19 Ordinated Medicine Prices 80 Ordinated Medicine Prices 80 Tour Earlier Staff Relations 19 Ordinated Institutions 37 Ordinated I	1 33 0 48 12 2 71 0 431	20 22 12 101 14 6 114 1 475	15 49 1 48 16 5 110 2	2 45 16 211 36 8 151	5.4 38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	88 35 71 13 149 30 11 224 3	56.1 94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	44 21 34 28 263 38 12 194	28.0 56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	113 16 82 96 7 181	72.0 43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	157 37 116 29 360 66 19 375
f Women 1 Diffice of the Governor General's Secretary 12 Diffice of the Grain Transportation Agency Administrator 16 Diffice of the Superintendent of inancial Institutions 162 Diffices of the Information and rivacy Commissioners 24 Tatented Medicine Prices Earlier Board 1 Tublic Service Commission 334 Ublic Service Staff Relations Oard 25 Use Works 3764 Legional Industrial Expansion 859 Legistry of the Competition ribunal 0 Oyal Canadian Mounted Police Public Service Commission 458 Oyal Canadian Mounted Police Public Service Commission 1 Oyal Canadian Mounted Police Use 10 Oyal Canadian Mounted Police Public Service Commission 1	33 0 48 12 2 71 0 431 30	22 12 101 14 6 114 1 475	49 1 48 16 5 110 2	36 151 1 1	38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	71 13 149 30 11 224 3	94.6 61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	21 34 28 263 38 12 194	56.8 29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	16 82 1 96 28 7 181	43.2 70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	37 116 29 360 66 19 375
Secretary 12 Diffice of the Grain Transporta- ion Agency Administrator 16 Diffice of the Superintendent of Financial Institutions 162 Diffices of the Information and rivacy Commissioners 24 attented Medicine Prices 164 attented Medicine Prices 17 attented Medicine 17 attented Medic	0 48 12 2 71 0 431	12 101 14 6 114 1 475	1 48 16 5 110 2	16 211 36 8 151	38.8 55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	71 13 149 30 11 224 3	61.2 44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	34 28 263 38 12 194	29.3 96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	82 1 96 28 7 181	70.7 3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	116 29 360 66 19 375
Diffice of the Grain Transporta- ion Agency Administrator 16 Diffice of the Superintendent of inancial Institutions 162 Diffices of the Information and rivacy Commissioners 24 atented Medicine Prices teview Board 6 rivy Council Office 80 rocurement Review Board 1 ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission	0 48 12 2 71 0 431	12 101 14 6 114 1 475	1 48 16 5 110 2	16 211 36 8 151	55.2 58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	13 149 30 11 224 3	44.8 41.4 45.5 57.9 59.7	28 263 38 12 194	96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	96 28 28 181	3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	29 360 66 19 375
ion Agency Administrator 16 Office of the Superintendent of inancial Institutions 162 Offices of the Information and rivacy Commissioners 24 atented Medicine Prices teview Board 6 rivy Council Office 80 rocurement Review Board 1 ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3764 regional Industrial Expansion 859 registry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police terms 12 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	48 12 2 71 0 431 30	101 14 6 114 1 475	48 16 5 110 2	211 36 8 151	58.6 54.5 42.1 40.3 25.0	30 11 224 3	41.4 45.5 57.9 59.7	263 38 12 194	96.6 73.3 57.6 63.2 51.7	96 28 28 181	3.4 26.7 42.4 36.8 48.3	29 360 66 19 375
inancial Institutions Infects of the Information and rivacy Commissioners attented Medicine Prices teview Board Arivy Council Office Board Courement Review Board	12 2 71 0 431 30	14 6 114 1 475	16 5 110 2	36 8 151 1	54.5 42.1 40.3 25.0	30 11 224 3	45.5 57.9 59.7	38 12 194	57.6 63.2 51.7	28	26.7 42.4 36.8 48.3	360 66 19 375
rivacy Commissioners atented Medicine Prices eview Board fivy Council Office rocurement Review Board ublic Service Commission oard ublic Service Staff Relations oard ublic Works a 764 egional Industrial Expansion ribunal oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) oyal Canadian Mounted Police value and a few mounted Police public Service employees) oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	2 71 0 431 30	6 114 1 475	5 110 2	2628 151	42.1 40.3 25.0	224 3	57.9 59.7	12 194	63.2	181	42.4 36.8 48.3	66 19 375
rivy Council Office 80 rocurement Review Board 1 ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police sternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	71 0 431 30	114 1 475	110	151	40.3 25.0	224	59.7	194	63.2	181	36.8 48.3	19 375
rocurement Review Board 1 ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3 764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police sternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	0 431 30	475	2	1	25.0	3		194	51.7	181	48.3	375
ublic Service Commission 334 ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3 764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police sternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	431	475		1 765			75.0					
ublic Service Staff Relations oard 25 ublic Works 3 764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police sternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	30		912	765	35.5	1 297			20.0			
oard 25 ublic Works 3 764 egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police sternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1		26		***************************************			64.5	809	37.6	1 343	62.4	2 152
egional Industrial Expansion 859 egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	1.520	30	50	OC. 60	40.8	87	59.2	61	43.3	80	56.7	147
egistry of the Competition ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	1 320	1 492	684	5 286	70.8	2 176	29.2	5 256	70.5	2 204	29.5	7 462
ribunal 0 oyal Canadian Mounted Police Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	358	624	448	1 217	53.2	1 072	46.8	1 483	64.8	806	35.2	2 289
Public Service employees) 458 oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	2	3	5	2	20.0	8	80.0	ê - 3	30.0	7	70.0	10
xternal Review Committee 1 oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission 1	143	2 209	542	601	17.9	2 751	82.1	2 667	79.6	685	20.4	3 352
ublic Complaints Commission 1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	122	50.0	2
-1. 1.00	1	0	0	2	100.0	200	0.0		50.0	No. 1	50.0	2
cience and Technology 17	5	8	1	22	71.0	9	29.0	25	80.6	6	19.4	31
ecretary of State of Canada 340	630	580	1 342	970	33.5	1 922	66.5	920	31.8	1 972	68.2	2 892
olicitor General 87	21	93	69	108	39.9	163	60.1	180	66.7	90	33.3	271
tatistics Canada 1 392	743	1 317	892	2 135	49.1	2 209	50.9	2 709	62.4	1 635	37.6	4 344
	1 735	2 692	2 070	4 367	47.8	4 762	52.2	5 324	58.3	3 805	41.7	9 129
upreme Court of Canada 33	24	25	36	57	48.3	61	51.7	58	49.2	60	50.8	118
ax Court of Canada 9	15	16	26	24	36.4	42.	63.6	25	37.9	41	62.1	66
	2 970	3 088	1 232	14 965	77.6	4 320	22.4	15 076	78.2	4 202	21.8	19 285
reasury Board (Office of the omptroller General) 67	14	29	23	81	60.9	52	39.1	96	72.2	37	27.8	133
reasury Board (Secretariat) 248	91	170	143	339	52.0	313	48.0	418	64.1	234	35.9	652
eterans Affairs 722	637	1 407	784	1 361	38.3	2 194	61.7	2 129	60.0	1 421	40.0	3 555
eterans Appeal Board 6	0	16	4	6	23.1	20	76.9	22	84.6	4	15.4	26
estern Economic Diversifi- tion 135	5	114	21	140	50.9	135	49.1	249	90.5	26	9.5	275
otal 89 765 3		63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353		214 494

tal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

ote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

178

51 974

9 868

61 842

50

29 039

31 378

83 201

6.470

89 671

45

56

28

8

39

23 788

5 304

29 092

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1988 and 1989.

	Me	en	Won	nen	Men	1		Wom	en	Angloph	ones	Francopl	iones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%		No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	57	25	16	8	82	77.4	1	24	22.6	73	68.9	- 33	31.1	106
10 000-14 999	4	10	14	9	14	37.8		23	62.2	. · · 18	48.6	19	51.4	37
15 000-19 999	1 459	1 082	4 790	2 323	2 546	26.3		7 120	73.7	- 6 249	64.7	3 405	35.3	9 666
20 000-24 999	11 052	4 599	21 874	10 247	15 659	32.8	. 3	12 139	67.2	32 926	68.9	14 846	31.1	47 798
25 000-29 999	10 949	3 834	7 545	3 604	14 792	57.0	1 2 1	1 154	43.0	18 494	71.3	7 438	28.7	25 946
30 000-34 999	19 215	7 045	8 469	3 390	26 265	68.9	1	1 863	31.1	27 684	72.6	10 435	27.4	38 128
35 000-39 999	9 251	3 274	3 734	1 629	12 529	70.0	- 4	5 366	30.0	12 985	72.6	4 903	27.4	17 895
40 000-44 999	7 213	2 756	2 377	1 313	9 972	73.0	>	3 691	27.0	9 590	70.2	4 069	29.8	13 663
45 000-49 999	6 370	2 048	1 230	539	8 423	82.6	50	1 769	17.4	7 600	74.6	2 587	25.4	10 192
50 000-54 999	4 544	1 507	703	354	6 054	85.1		1 057	14.9	5 247	73.8	1 861	26.2	7 111

1 866

1 367

1 476

8 840

112 295

121 135

219

89.3

92.3

89 4

84.2

92.5

59.7

36 7

57.1

91 017 1988 (Constant dollars)b

162

41

119

75 801

15 216

15.8

7.5

40.3

63.3

42.9

81.6

82.9

82.6

81.6

77.6

78.4

71.9

68.1

71.5

1 247

1 243

135 175

16 338

151 513

18.4

17.4

18.4

22.4

21.6

28.1

31.9

28.5

645

58

52 827

7 643

60 470

8 2 1 6

2 089

3 702

1 529

1 595

188 096

24 056

211 993

260

1988 (Current dollars)

					17,	30 (00	mstant u	Olluis					
	Me	an	Won	nen	Men	n	Wome	èn	Angloph	ones	Francoph	nones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	60	30	18	15	90	73.2	33	26.8	78	63.4	45	36.6	123
10 000-14 999	3 529	1 904	8 637	3 879	5 441	30.3	12 530	69.7	12 166	67.8	5 783	32.2	17 971
15 000-19 999	17 531	6 793	24 461	11 720	24 337	40.2	36 195	59.8	41 992	69.4	18 513	30.6	60 532
20 000-24 999	22 871	8 411	10 524	4 412	31 290	67.7	14 944	32.3	33 395	72.3	12 823	27.7	46 234
25 000-29 999	13 686	4 858	4 605	2 194	18 549	73.2	6 800	26.8	18 291	72.2	7 052	27.8	25 349
30 000-34 999	8 160	2 745	1 874	867	10 910	79.9	2 742	20.1	10 034	73.5	3 612	26.5	13 652
35 000-39 999	8 220	2 244	1 002	440	10 468	87.9	1 442	12.1	9 222	77.5	2 684	22.5	11 910
40 000-44 999	3 763	825	342	121	4 590	90.8	463	9.2	4 105	81.3	946	18.7	5 053
45 000-49 999	3 017	627	254	63	3 645	92.0	317	8.0	3 271	82.6	690	17.4	3 962
50 000-54 999	1 085	263	139	28	1 349	89.0	167	11.0	1 224	80.8	291	19.2	1 516
55 000-59 999	587	167	53	20	757	91.2	73	8.8	640	77.4	187	22.6	830
60 000-64 999	356	80	18	11	437	93.6	30	6.4	374	80.4	91	19.6	467
65 000-69 999	103	30	10	7	133	88.7	17	11.3	113	75.3	37	24.7	150
70 000-74 999	83	19	4	1	103	95.4	5	4.6	. 87	81.3	20	18.7	108
75 000-79 999	48	16	0	1	64	98.5	1	1.5	48	73.8	17	26.2	65
80 000 and over	7	1	0	0	11	100.0	0	0.0	7	87.5	1	12.5	11
Total	83 201	29 039	51 974	23 788	112 295	59.7	75 801	40.3	135 175	71.9	52 827	28.1	188 096
Other ^a	6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36.7	15 216	63.3	16 338	68.1	7 643	31.9	24 050
Grand total	89 671	31 378	61 842	29 092	121 135	57.1	91 017	42.9	151 513	71.5	60 470	28.5	211 993

^aConsists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not

65 000-69 999

75 000-79 999

Total

Other^a

Grand total

80 000 and over

^bThe base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1988 and 1989 (expressed in 1981 constant dollars) distribution

^cTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

⁻⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11—Continued

					1989 (C	urrent dol	lars)					
N	len	Wom	en	Men		Wome	en	Angloph	ones	Francoph	ones	
Anglo phone:		Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.		T 1
4.5	16	13	8	61	74.4	21	25.6	58	70.7	24	29.3	Total
1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	82
335	238	1 111	474	580	26.8	1 585	73.2	1 446	67.0	712	33.0	21/5
6 131	2 563	13 567	6 312	8 695	30.4	19 885	69.6	19 698	68.9	8 875		2 165
10 801	3 999	15 281	7 457	14 805	39.4	22 744	60.6	26 082	69.5	11 456	31.1	28 580
13 958	4 975	7 839	3 575	18 938	62.4	11 415	37.6	21 797	71.8	8 550		37 549
15 170	5 780	6 745	2 912	20 953	68.4	9 661	31.6	21 915	71.6	8 692	28.2	30 353
9 213	3 495	3 707	1 735	12 710	70.0	5 443	30.0	12 920	71.0	-	28.4	30 614
5 949	2 193	1 695	850	8 146	76.2	2 546	23.8	7 644	71.5	5 230	28.8	18 153
5 507	1 798	1 104	555	7 307	81.5	1 659	18.5	6 611		3 043	28.5	10 692
4 331	1 187	664	247	5 519	85.8	911	14.2	4 995	73.8	2 353	26.2	8 966
4 083	906	405	160	4 990	89.8	565	10.2		77.7	1 434	22.3	6 430
3 512	832	389	102	4 346	89.8	491		4 488	80.8	1 066	19.2	5 555
1 048	148	62	26	1 197	93.2	88	10.2	3 901	80.7	934	19.3	4 837
882	229	161	27	1 111	85.5		6.8	1 110	86.4	174	13.6	1 285
1 453	391	134	56	1 851		188	14.5	1 043	80.3	256	19.7	1 299
82 497	28 775	52 908			90.6	191	9.4	1 587	78.0	447	22.0	2 042
7 268			24 508	111 313	59.0	77 436	41.0	135 405	71.8	53 283	28.2	188 749
	2 367	10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	25 888
89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494°

1989	(Constant	dollars))
------	-----------	----------	---

71.4

61 353

28.6

214 494°

					(TIDECTIE CO	iiui 5 j					
Me	n	Wom	ien	Mei	n	Wome	n	Angloph	ones	Francopl	nones	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.		T 1
46	19	13	8	65	75.6	21	24.4	59	68.6			Total
2 482	1 402	5 593	2 438	3 891	32.6	8 034	67.4			27	31.4	86
14 957	5 443	24 422	11 818	20 406	36.0	36 249		8 075	67.8	3 840	32.2	11 925
23 225	8 703	12 573	5 495	31 936	63.9		64.0	39 379	69.5	17 261	30.5	56 655
16 048	5 917	6 040	2 936			18 072	36.1	35 798	71.6	14 198	28.4	50 008
8 043	2 914	2 072		21 969	71.0	8 978	29.0	22 088	71.4	8 853	28.6	30 947
6 776			1 063	10 961	77.8	3 136	22.2	10 115	71.8	3 977	28.2	14 097
	1 875	1 030	370	8 652	86.1	1 400	13.9	7 806	77.7	2 245	22.3	10 052
6 187	1 384	584	208	7 574	90.5	792	9.5	6 771	81.0	1 592	19.0	8 366
2 4 1 4	483	262	78	2 898	89.5	340	10.5	2 676	82.7	561	17.3	3 238
944	245	170	31	1 189	85.5	201	14.5	1 114	80.1	276	19.9	1 390
648	192	75	25	843	89.4	100	10.6	723	76.9	217	23.1	943
401	99	27	16	500	91.9	44	8.1	428	78.8	115	21.2	544
47	18	3	3	65	91.5	6	8.5	50	70.4	21	29.6	
133	39	12	6	172	90.5	18	9.5	145	76.3	45		71
59	16	1	1	76	97.4	2	2.6	60	77.9		23.7	190
9	1	0	0	13	100.0	0	0.0	9		17	22.1	78
82 497	28 775	52 908	24 508	111 313					90.0	1	10.0	13
7 268	2 367				59.0	77 436	41.0	135 405	71.8	53 283	28.2	188 749
		10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	25 888
89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494°
120700	120 700	120 700	120 700		30.4	93 0/1	43.0	153 188	/1.4	61 353	28.6	214 494°

Occupational category, type of employment, sex and language group
Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1989

	M	en	Wor	nen	Mei	1	Wom	en	Angloph	nones	Francop	nones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time							***************************************						
Indeterminate	3 089	874	495	154	3 963	85.9	649	14.1	3 584	77.7	1 028	22.3	4 612
Specified period	11	7	1	1	18	90.0	2	10.0	12	60.0	8	40.0	20
Total	3 100	881	496	155	3 981	85.9	651	14.1	3 596	77.6	1 036	22.4	4 632
Scientific and Professional													
Full-time													
Indeterminate	13 033	3 460	3 537	1 264	16 502	77.5	4 803	22.5	16 570	77.8	4 724	22.2	21 305
Seasonal	2	1	0	1	3	75.0	10	25.0	Sec. 2	50.0	2	50.0	4
Specified period	541	165	480	181	709	51.8	661	48.2	1 021	74.7	346	25.3	1 370
Total	13 576	3 626	4 017	1 446	17 214	75.9	5 465	24.1	17 593	77.6	5 072	22.4	22 679
Part-time													
Indeterminate	20	25	180	100	45	13.8	280	86.2	200	61.5	125	38.5	325
Specified period	33	9	20	14	42	55.3	34	44.7	53	69.7	23	30.3	76
Total	53	34	200	114	87	21.7	314	78.3	253	63.1	148	36.9	401
Total	13 629	3 660	4 217	1 560	17 301	75.0	5 779	25.0	17 846	77.4	5 220	22.6	23 080
Administrative and Foreign Service Full-time													
Indeterminate	23 127	9 981	15 062	7 125	33 113	59.9	22.101	40.1	20.100	(0.1	17.106	20.0	## AO 1
Seasonal	12	10	15 062	1 123	33 113		22 191	40.1	38 189	69.1	17 106	30.9	55 304
Specified period	898	324	751	340	1 225	52.4	20	47.6	27	64.3	15	35.7	42
Total	24 037	10 315	15 828	7 470	34 360		1 092	47.1	1 649	71.3	664	28.7	2 317
Part-time	24 031	10313	13 020	7470	34 300	59.6	23 303	40.4	39 865	69.2	17 785	30.8	57 663
Indeterminate	66	43	560	263	109	11.7	823	99.2	(2)	(7.2	20/	22.0	022
Seasonal	44	8	10	1	52	82.5		88.3 17.5	626	67.2	306	32.8	932
Specified period	42	21	63	28	63	40.9	91	59.1	105	85.7	9	14.3	63
Total	152	72	633	292	224	19.5	925	80.5	-	68.2	49	31.8	154
Total	24 189	10 387	16 461	7 762	34 584	58.8			785	68.3	364	31.7	1 149
Technical	24 107	10 307	10 401	1 102	34 364	30.0	24 228	41.2	40 650	69.1	18 149	30.9	58 812
Full-time													
Indeterminate	16 645	4 335	2 421	779	20 990	86.8	2 201	12.2	10.000	70.0	C 1 5 4	21.1	04104
Seasonal	284	57	43	14	341	85.7	3 201	13.2	19 066	78.9 82.2	5 1 1 4	17.8	24 191
Specified period	626	180	353	109	814	63.7	463	36.3	979	77.2			398
Total	17 555	4 572	2 817	902	22 145	85.6	3 721	14.4	20 372		289	22.8	1 277
Part-time		, , , ,	2017	704	22 173	03.0	3 121	14,4	20 3 / 2	78.8	5 474	21.2	25 866
Indeterminate	9	2	88	38	11	8.0	126	92.0	97	70.8	40	29.2	127
Seasonal	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	40	33.3	137
Specified period	27	3	16	6	30	57.7	22	42.3	43	82.7	9	17.3	
Total	36	5	106	45	41	21.4	151	78.6	142	74.0	50		52 192
Total	17 591	4 577	2 923	947	22 186	85.1	3 872	14.9				26.0	
Total (officer categories)			2,23	747	WZ 100	03.1	3012	14.9	20 514	78.8	5 524	21.2	26 058
Full-time													
Indeterminate	55 894	18 650	21 515	9 322	74 568	70.7	30 844	29.3	77 409	73.5	27 972	26.5	105 412
Seasonal	298	68	58	20	366	82.4	78	17.6	356	80.2	88	19.8	444
Specified period	2 076	676	1 585	631	2 766	55.5	2 218	44.5	3 661	73.7	1 307	26.3	4 984
Total	58 268	19 394	23 158	9 973	77 700	70.1	33 140	29.9	81 426	73.5	29 367		110 840
Part-time							33 170	27.7	01 420	13.3	27 307	20.3	110 840
	95	70	828	401	165	11.8	1 229	88.2	923	66.2	471	33.8	1 394
Indeterminate	7.0												1 379
Indeterminate Seasonal	44	8	12	2	College Control of the College	78.8	14	21.2	56		-		Martin Control of the
				-	52 135	78.8	14	52.1	56 201	84.8	10	15.2	66
Seasonal	44	8	12	2	52		14 147 1 390	21.2 52.1 79.8	56 201 1 180		-		Martin Control of the

Table 12—Continued

Occupational category and type of employment		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	NI.	CT		~	
Administrative Support		Fireing	pnones	phones	140.	70	140.	/0	No.	%	No.	%	Total
Full-time													
Indeterminate	5 534	3 217	28 264	14 182	8 753	17.1	42 458	82.9	33 798	66.0	17 399	34.0	F1 311
Seasonal	5	7	93	61	12	7.2	154	92.8	98	59.0	68	41.0	
Specified period	1 412	627	5 547	3 168	2 039	18.9	8 721	81.1	6 959	64.7	3 795	35.3	
Total	6 951	3 851	33 904	17 411	10 804	17.4	51 333	82.6	40 855	65.8	21 262	34.2	
Part-time				1			31333	02.0	40 000	03.8	21 202	34.2	02 13/
Indeterminate	48	33	1 367	888	81	3.5	2 255	96.5	1 415	60.6	921	39.4	2 336
Seasonal	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	72.1	33.3	
Specified period	57	41	335	195	98	15.4	538	84.6	392	62.4	236	37.6	636
Total	105	74	1 704	1 084	179	6.0	2 796	94.0	1 809	61.0	1 158	39.0	2 975
Fotal	7 056	3 925	35 608	18 495	10 983	16.9	54 129	83.1	42 664	65.6	22 420	34.4	65 112
Operational								0011	42 004	05.0	22 420	34.4	05 112
Full-time													
Indeterminate	20 826	6 842	2 995	954	27 677	87.5	3 949	12.5	23 821	75.3	7 796	24.7	31 626
Seasonal	586	156	72	15	743	89.5	87	10.5	658	79.4	171	20.6	
Specified period	2 452	577	360	119	3 032	86.4	479	13.6	2 812	80.2	696	19.8	830 3 511
Total	23 864	7 575	3 427	1 088	31 452	87.4	4 515	12.6	27 291	75.9	8 663	24.1	35 967
Part-time								1210	21271	(0.7	0 003	44.1	33 90 /
Indeterminate	54	57	102	110	111	34.3	213	65.7	156	48.3	167	51.7	324
Seasonal	5	1	4	1	6	54.5	5	45.5	9	81.8	2	18.2	11
Specified period	27	10	26	37	37	37.0	63	63.0	53	53.0	47	47.0	100
Total	86	68	132	148	154	35.4	281	64.6	218	50.2	216	49.8	435
otal	23 950	7 643	3 559	1 236	31 606	86.8	4 796	13.2	27 509	75.6	8 879	24.4	36 402
Il categories										7510	0017	27.7	30 402
Full-time													
Indeterminate	82 497	28 775	52 908	24 508	111 313	59.0	77 436	41.0	135 405	71.8	53 283	28.2	188 749
Seasonal	889	231	223	96	1 121	77.8	319	22.2	1 112	77.3	327	22.7	1 440
Specified period	5 946	1 883	7 515	3 920	7 846	40.7	11 443	59.3	13 461	69.9	5 803	30.1	19 289
Total	89 332	30 889	60 646	28 524	120 280	57.4	89 198	42.6	149 978	71.6	59 413	28.4	209 478
Part-time						-					37 113	2019	207470
Indeterminate	197	160	2 299	1 402	357	8.8	3 702	91.2	2 496	61.5	1 562	38.5	4 059
Seasonal	49	9	18	4	58	72.5	22	27.5	67	83.7	138	16.2	80
Specified period	187	84	460	281	271	26.6	749	73.4	647	63.9	365	36.1	1 020
Total	433	253	2 777	1 687	686	13.3	4 473	86.7	3 210	62.3	1 940	37.7	5 159
rand total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56,4	93 671	43.6	153 188	71.4		28.6	V XU)

Men

Women

Anglophones

Francophones

Men

Women

otal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

ote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category, group, sex and language group Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1989

	Me	en	Wom	en	Mei	3	Wom	en -	Angloph	iones	Francopl	nones	
Occupational category and group		Franco- phones	Anglo- l		No.	%	No.	. %	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 840	542	247	78	2 382	88.0	325-	12.0	2 087	77.1	620	22.9	2 707
Senior Management (SM)	1 260	339	249	77	1 599	83.1	326	16.9	1 509	78.4	416	21.6	1 925
Total	3 100	881	496	155	3 981	85.9	651	14.1	3 596	77.6	1 036	22.4	4 632
Scientific and Professional				2	F		Do - Harid		G .		1		
Actuarial Science (AC)	1	2	0	0	3 ,	100.0	Marie O	0.0	En Van 1	33.3	2	66.7	3
Agriculture (AG)	177	54	47	13	231	79.4	· 60	20.6	224	77.0	67	23.0	291
Architecture and Town Planning (AR)	199	49	32	9	248	85.8	2 - 41 1	14.2	231	79.9	58	20.1	289
Auditing (AU)	2 448	770	424	140	3 218	85.1	564	14.9	2 872	75.9	910	24.1	3 782
Biological Sciences (BI)	781	109	224	43	890	76.9	268	23.1	1 005	86.9	152	13.1	1 158
Chemistry (CH)	276	47	90	19	323	74.8	109	25.2	366	84.7	66	15.3	432
Defense Scientific Service (DS)	398	119	36	16	517	90.9	52	9.1	434	76.3	135	23.7	569
Dentistry (DE)	23	4	1	0	27	96.4	408 713	3.6	24	85.7	4	14.3	28
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 427	403	479	133	1 832	75.0	612	25.0	1 906	78.1	536	21.9	2 444
Education (ED)	561	364	530	378	925	50.5	908	49.5	1 091	59.5	742	40.5	1 833
Engineering and Land Surveying (EN)	2 244	492	105	49	2 736	94.7	28.154	5.3	2 349	81.3	541	18.7	2 890
Forestry (FO)	106	29	9	1	135	93.1	10	6.9	115	79.3	30	20.7	145
Historical Research (HR)	155	51	80	22	206	66.9	102	33.1	235	76.3	73	23.7	308
Home Economics (HE)	1	0	15	15	1.	3.2	30	96.8	16	51.6	15	48.4	31
Law (LA)	451	171	243	123	622	63.0	366	37.0	694	70.2	294	29.8	988
Library Science (LS)	119	50	280	60	169	33.1	341	66.9	399	78.4	110	21.6	510
Mathematics (MA)	100	40	40	18	140	70.7	58	29.3	140	70.7	58	29.3	. 198
Medicine (MD)	175	57	48	6	233	81.2	54	18.8	223	78.0	63	22.0	287
Meteorology (MT)	418	120	49	12	541	89.9	61	10.1	467	78.0	132	22.0	602
Nursing (NU)	147	49	966	316	196	13.3	1 282	86.7	1 113	75.3	365	24.7	. 1 478
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	23	9		3.0	32	97.0	24	72.7	9	27.3	33
Pharmacy (PH)	22	14	14	12	* - 436	58.1	26	41.9	36	58.1	0 26	41.9	62
Physical Sciences (PC)	657	92	121	35	750	82.8	156	17.2	778	86.0	127	14.0	906
Psychology (PS)	72	27	28	16	99	69.2	- 44	30.8	100	69.9	43	30.1	143
Scientific Regulation (SG)	302	97	101	36	399	74.4	137	25.6	403	75.2	. 133	24.8	536
Scientific Research (SE)	1 796	196	134	38	1 996	92.1	× 172 .	7.9	1 930	89.2	234	10.8	2 168
Social Work (SW)	51	14	34	6	- 65	61.9	40	38.1	. 85	81.0	20	19.0	105
University Teaching (UT)	149	89	4	3	239	97.2	. 7.	2.8	153	62.4	. 92	37.6	246
Veterinary Medicine (VM)	372	151	60	32	523	85.0	92	15.0	432	70.2	183	29.8	615
Total	13 629	3 660	4 217	1 560	17 301	. 75.0	5 779	25.0	17 846	77.4	5 220	22.6	23 080
Administrative and Foreign Service							1						
Administrative Services (AS)	4 076	1 927	3 480	2 3 1 6	6 005	50.9	5 798	49.1	7 556	64.0	4 243	36.0	11 803
Administrative Trainee (AT)	15	16	20	10	31	50.8	30	49.2	35	57.4	26	42.6	61
Commerce (CO)	1 221	335	274	101	1 556	80.6	375	19.4	1 495	77.4	436	22.6	1 931
Computer Systems Administration (CS)	2 528	862	770	390	3 392	74.5	1 160	25.5	3 298	72.5	1 252	27.5	4 552
Financial Administration (FI)	1 233	478	582	226	1 711	67.9	808	32.1	1 815	72.1	704	27.9	2 519
Foreign Service (FS)	689	225	167	45	914	81.2	212	18.8	856	76.0	270	24.0	1 126
Information Services (IS)	377	231	476	315	609	43.5	792	56.5	853	61.0	546	39.0	1 401
Organization and Methods (OM)	306	97	144	58	403	66.6	202	33.4	450	74.4	155	25.6	605
Personnel Administration (PE)	760	538	1 038	639	1 299	43.6	1 677	56.4	1 798	60.4	1 177	39.6	2 976
Program Administration (PM)	11 255	4 549	8 531	2 783	15 806	58.3	11 315	41.7	19 786	73.0	7 332	27.0	27 121
Purchasing and Supply (PG)	1 069	450	547	218	1 519	66.5	765	33.5	1 616	70.8	668	29.2	2 284
Translation (TR)	7.5	398	78	485	473	45.7	563	54.3	153	14.8	883	857	1 (1.40)
Translation (TR) Welfare Programs (WP)	75 585	398	78 354	485 176	473 866	45.7 62.0	563	54.3 38.0	939	67.3	883 457	85.2 32.7	1 036

Table 13—Continued

	M	en	Wor	men	Me	1	Wom	ien	Angloph	nones	Francop	hones	
Occupational category and group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical					Ed. J. o E		1777.331		(V - 1 3)		13123	,,,	1000
Air Traffic Control (AI)	1 667	272	65	17	1 942	95.9	82	4.1	1.732	85.7	289	14.3	2 024
Aircraft Operations (AO)	482	94	22	7	578	95.2	29	4.8	504	83.3	101	16.7	607
Drafting and Illustration (DD)	995	269	205	52	1 266	83.1	257	16.9	1 200	78.9	321	21.1	1 523
Educational Support (EU)	5	2	13	0	12 5 7	35.0	13	65.0	18	90.0	2	10.0	20
Electronics (EL)	2 263	622	38	15	2 886	98.2	53	1.8	2 301	78.3	637	21.7	2 939
Engineering and Scientific Support (EG)	4 617	1 079	983	235	5 705	82.4	1 220	17.6	5 600	81.0	1 314	19.0	6 925
General Technical (GT)	1 980	479	383	107	2 460	83.4	490	16.6	2 363	80.1	586	19.9	2 950
Photography (PY)	76	34	13	3	110	87.3	16	12.7	89	70.6	37	29.4	126
Primary Products Inspection (PI)	1 729	595	216	75	2 324	88.9	291	11.1	1 945	74.4	670	25.6	2 615
Radio Operations (RO)	941	175	90	24	1 116	90.7	114	9.3	1 031	83.8	199	16.2	1 230
Ships' Officers (SO)	1 075	246	47	26	1 321	94.8	73	5.2	1 122	80.5	272	19.5	1 394
Social Science Support (SI)	692	352	806	379	1 044	46.8	1 185	53.2	1 498	67.2	731	32.8	2 229
Technical Inspection (TI)	1 069	358	42	7	1 427	96.7	49	3.3	1 111	75.3	365	24.7	1 476
Total	17 591	4 577	2 923	947	22 186	85.1	3 872	14.9	20 514	78.8	5 524	21.2	26 058
Administrative Support					Calaba V Vice		4 13 9		20011	7010	3 324	41.4	20 036
Clerical and Regulatory (CR)	5 963	3 465	26 533	12 889	9 430	19.3	39 437	80.7	32 496	66.5	16 354	33.5	48 867
Communications (CM)	298	78	159	36	376	65.8	195	34.2	457	80.0	114	20.0	571
Data Processing (DA)	573	250	1 211	456	823	33.0	1 668	67.0	1 784	71.6	706	28.4	2 491
Office Equipment Operation (OE)	119	68	119	59	187	51.2	178	48.8	238	65.2	127	34.8	365
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	103	64	7 586	5 055	167	1.3	12 651	98.7	7 689	60.0	5 119	40.0	12 818
Total	7 056	3 925	35 608	18 495	10 983	16.9	54 129	83.1	42 664	65.6	22 420	34.4	65 112
Operational							B B F C B			00.0	22 120	2414	05 112
Correction (CX)	2 496	1 515	509	168	4 012	85.6	677	14.4	3 005	64.1	1.683	35.9	4 689
Firefighters (FR)	1 099	200	17	1	1 299	98.6	18	1.4	1 116	84.7	201	15.3	1 317
General Labour and Trades (GL)	10 287	3 013	262	58	13 307	97.7	320	2.3	10 549	77.5	3 071	22.5	13 627
General Services (GS)	4 201	1 680	2 218	439	5 881	68.9	2 657	31.1	6 419	75.2	2 1 1 9	24.8	8 538
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 312	319	13	2	1 631	99.1	15	0.9	1 325	80.5	-321	19.5	1 646
Hospital Services (HS)	172	390	357	284	565	46.8	642	53.2	529	44.0	674	56.0	1 207
Lightkeepers (LI)	232	2	3	0	234	98.7	3	1.3	235	99.2	2	0.8	237
Printing Operations (PR)	235	400	113	277	635	62.0	390	38.0	348	34.0	677	66.0	1 025
Ship Repair (SR)	2 339	27	22	1	2 368	99.0	23	1.0	2 361	98.8	28	1.2	2 391
Ships' Crews (SC)	1 577	97	45	6	1 674	97.0	51	3.0	1 622	94.0	103	6.0	1 725
Total	23 950	7 643	3 559	1 236	31 606	86.8	4 796	13.2	27 509	75.6	8 879	24.4	36 402
Grand total	89 765		63 423		120 966			2012	_,,	70.0	00/)	~7.7	30 402

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, occupational category and sex Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1989

						(Occupati	onal cate	gory						
		Man	agement					ientific and fessional				and	ninistrative d Foreign Service	•	
Geographic area	Men No.	%	Wome No.	n %	Total	Men No.	%	Wome No.	n %	Total	Men No.	%	Wome No.	n %	Total
Newfoundland	29	93.5	2	6.5	31	237	90.1	26	9.9	263	714	72.2	275	27.8	989
Prince Edward Island	31	88.6	4	11.4	35	83	79.8	21	20.2	104	358	59.9	240	40.1	598
Nova Scotia	92	96.8	3	3.2	95	812	82.9	168	17.1	980	1 316	64.5	724	35.5	2 040
New Brunswick	65	95.6	3	4.4	68	388	82.2	84	17.8	472	1 098	64.0	617	36.0	1715
Ouebec (Except NCR)	178	90.4	19	9.6	197	2 206	71.8	868	28.2	3 074	4 971	62.9	2 937	37.1	7 908
Ouebec (NCR)	661	82.8	137	17.2	798	1 274	74.6	434	25.4	1 708	4 425	57.1	3 324	42.9	7 749
Ontario (NCR)	1 989	84.3	370	15.7	2 359	5 479	73.9	1 939	26.1	7 418	9 162	57.3	6 825	42.7	15 987
Ontario (Except NCR)	194	88.6	25	11.4	219	2 786	76.9	839	23.1	3 625	5 466	55.3	4 417	44.7	9 883
Manitoba	81	94.2	5	5.8	86	742	70.7	307	29.3	1 049	1 239	60.0	825	40.0	2 064
Saskatchewan	59	96.7	2	3.3	61	498	63.9	281	36.1	779	823	58.7	578	41.3	1 401
Alberta	87	90.6	9	9.4	96	1 112	78.1	312	21.9	1 424	1 617	55.6	1 293	44.4	2 9 1 0
British Columbia	129	94.9	7	5.1	136.	1 492	80.5	362	19.5	1 854	2 592	57.5	1 915	42.5	4 507
Yukon	11	100.0	0	0.0	11	58	33.7	114	66.3	172	69	52.7	62	47.3	131
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8	48	69.6	21	30.4	69	96	61.9	59	38.1	155
Outside Canada	263	92.6	21	7.4	284	86	96.6	3	3.4	89	638	82.3	137	17.7	775
Total	3 981	85.9	651	14.1	4 632	17 301	75.0	5 779	25.0	23 080	34 584	58.8	24 228	41.2	58 812

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or occupational category.

able 14—Continued

								Oc	cupationa	l categor	у								
	Те	chnical					ministrati Support	ve			Ор	erationa	ıl				Total		
Men No.	%	Wom No.	en %	Total	Mei No.	n %	Wom No.	en %	Total	Me No.	n %	Wom No.	ien %	Total	Me No.	n %	Wom No.	en %	Grand total
1 132	95.4	55	4.6	1 187	290	20.9	1 097	79.1	1 387	1 329	96.0	56	4.0	1 385	3 731	71.2	1 511	28.8	5 242
226	93.0	17	7.0	243	101	14.0	622	86.0	723	342	92.2	29	7.8	371	1 141	55.0	935	45.0	2 076
1 949	92.0	170	8.0	2 119	454	14.7	2 641	85.3	3 095	4 715	93.3	339	6.7	5 054	9 340	69.8	4 045	30.2	13 385
960	92.5	78	7.5	1 038	297	12.4	2 098	87.6	2 395	1 506	91.3	143	8.7	1 649	4 314	58.8	3 023	41.2	7 337
3 213	88.6	415	11.4	3 628	1 558	16.9	7 650	83.1	9 208	5 471	88.2	735	11.8	6 206	17 608	58.2	12 626	41.8	30 234
715	71.3	288	28.7	1 003	1 311	22.1	4 618	77.9	5 929	648	77.9	184	22.1	832	9 055	50.2	8 990	49.8	18 045
3 886	72.5	1 476	27.5	5 362	3 850	21.8	13 847	78.2	17.697	2 968	84.1	563	15.9	3 531	27 511	52.2	25 163	47.8	52 674
3 403	88.7	433	11.3	3 836	1 514	14.6	8 837	85.4	10 351	5 254	82.9	1 080	17.1	6 334	18 682	54.4	15 656	45.6	34 338
1 151	87.0	172	13.0	1 323	405	13.1	2 683	86.9	3 088	1 236	83.4	246	16.6	1 482	4 859	53.4	4 239	46.6	9 098
704	87.5	101	12.5	805	90	5.8	1 471	94.2	1 561	1 009	83.4	201	16.6	1 210	3 183	54.7	2 634	45.3	5 817
1 706	86.2	273	13.8	1 979	276	8.2	3 100	91.8	3 376	2 527	80.8	600	19.2	3 127	7 359	56.7	5 621	43.3	12 980
2 694	89.1	328	10.9	3 022	648	11.8	4 855	88.2	5 503	4 339	88.8	545	11.2	4 884	11 901	59.8	8 014	40.2	19 915
134	82.2	29	17.8	163	3	1.6	189	98.4	192	95	59.4	65	40.6	160	371	44.6	460	55.4	831
287	88.9	36	11.1	323	8	3.9	195	96.1	. 203	131	92.9	10	7.1	141	580	64.3	322	35.7	902
26	96.3	1	3.7	- 27	178	44.1	226	55.9	404	36	100.0	0	0.0	36	1 227	76.0	388	24.0	1 615
22 186	85.1	3 872	14.9	26 058	10 983	16,9	54 129	83.1	65 112	31 606	86.8	4 796	13.2	36 402	120 966	56.4	93 671	43.6	214 494°

Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1989

						Occup	ational cate	gory					
	Man	agement	Scient and Professi	1	Administ and For Servi	eign	Techni	cal	Administ Suppo		Operati	onal	
Geographic area	N	0. %	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	4 1 6	31 0.6	263	5.0	989	18.9	1 187	22.6	1 387	26.5	1 385	26.4	5 242
Prince Edward Island		35 1.7	104	5.0	598	28.8	243	11.7	723	34.8	371	17.9	2 076
Nova Scotia		95 0.7	980	7.3	2 040	15.2	2 119	15.8	3 095	23.1	5 054	37.8	13 385
New Brunswick	, S	68 0.9	472	6.4	1 715	23.4	1 038	14.1	2 395	32.6	1 649	22.5	7 337
Quebec (Except NCR)	9 4	0.7	3 074	10.2	7 908	26.2	3 628	12.0	9 208	30.5	6 206	20.5	30 234
Quebec (NCR)	2 7	98 4.4	1 708	9.5	7 749	42.9	1 003	5.6	5 929	32.9	832	4.6	18 045
Ontario (NCR)	2 3:	59 4.5	7 418	14.1	15 987	30.4	5 362	10.2	17 697	33.6	3 531	6.7	52 674
Ontario (Except NCR)	2	19 0.6	3 625	10.6	9 883	28.8	3 836	11.2	10 351	30.1	6 334	18.4	34 338
Manitoba		36 0.9	1 049	11.5	2 064	22.7	1 323	14.5	3 088	33.9	1 482	16.3	9 098
Saskatchewan		51 1.0	779	13.4	1 401	24.1	805	13.8	1 561	26.8	1 210	20.8	5 817
Alberta		96 0.7	1 424	11.0	2910	22.4	1 979	15.2	3 376	26.0	3 127	24.1	12 980
British Columbia	. 9 I	36 0.7	1 854	9.3	4 507	22.6	3 022	15.2	5 503	27.6	4 884	24.5	19 915
Yukon	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *	11 1.3	172	20.7	131	15.8	163	19.6	192	23.1	160	19.3	831
Northwest Territories		8 0.9	69	7.6	155	17.2	323	35.8	203	22.5	* *** 141	15.6	902
Outside Canada	21	34 17.6	89	5.5	775	48.0	27	1.7	404	25.0	36	2.2	1 615
Total	4 63	32 2.2	23 080	10.8	58 812	27.4	26 058	12.1	65 112	30.3	36 402	17.0	214 494

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Management Category and employment equity designated group

Number and percentage of men, women, Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1988 and 1989

								1988							
	Me	n	Wom	ien	Anglop	hones	Francop	hones	Aborig people		Perso: with disabilit	1	Membe visibl minorit	e	Total
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	employees in category
EX-5b	93	97.9	2	2.1	74	77.9	21	22.1		_	-	_	_	_	95
EX-4	202	90.6	21	9.4	166	74.4	57	25.6	-					_	223
EX-3	440	93.4	31	6.6	382	81.1	89	18.9	_	-	5	1.1	7	1.5	471
EX-2	737	90.4	78	9.6	631	77.4	184	22.6	9	1.1	14	1.7	16	2.0	815
EX-1	864	86.2	138	13.8	786	78.4	216	21.6	4	0.4	19	1.9	12	1.2	1 002
SM	1 642	85.0	289	15.0	1 525	79.0	406	21.0	21	1.1	34	1.8	43	2.2	1 931
Total	3 978	87.7	559	12.3	3 564	78.6	973	21.4	37	0.8	74	1.6	81	1.8	4 537
								1989							
EX-5b	95	97.9	2	2.1	77	79.4	20	20.6	0	0.0	anna, com	_	0	0.0	97
EX-4	204	88.3	27	11.7	170	73.6	61	26.4	manager			_	3	1.3	231
EX-3	454	92.7	36	7.3	389	79.4	101	20.6	-	_	6	1.2	8	1.6	490
EX-2	761	89.5	89	10.5	653	76.8	197	23.2	8	0.9	14	1.6	15	1.8	850

416

1 036

21.6

22.4

42

1 039

1 925

4 632

1.6

1.9

43

86

38

84

1.8

14.1 *See Glossary, p. 138, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

169

1 509

3 596

78.4

77.6

85.9 Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range

83.1

1 599

3 981

Note:-Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

651

EX-1

SM

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1989

		Angloph	iones	Francop	hones	Anglo- phones and	
Occupational category	Language requirements of position	No.	%	No.	%	Franco-	Total
Management	Bilingual	2 617	74.1	917	25.9	3 534	3 534
	English	622	98.0	13	2.0	635	635
	French	0	0.0	4	100.0	4	4
	English or French	328	78.7	89	21.3	417	417
	Total	3 596	77.6	1 036	22.4	4 632	4 632
Scientific and	Bilingual	4 081	49.6	4 149	50.4	8 230	8 230
Professional	English	12 704	98.1	252	1.9	12 956	12 956
	French	12	2.1	562	97.9	574	574
	English or French	718	83.6	141	16.4	859	859
	Total	17 846	77.4	5 220	22.6	23 066	23 080
Administrative	Bilingual	9 429	39.1	14 700	60.9	24 129	24 129
and Foreign	English	28 980	97.6	716	2.4	29 696	29 696
Service	French	13	0.6	2 093	99.4	2 106	2 106
	English or French	1 479	76.9	444	23.1	1 923	1 923
	Total	40 650	69.1	18 149	30.9	58 799	58 812
Fechnical	Bilingual	1 748	32.5	3 624	67.5	5 372	5 372
	English	17 568	97.7	412	2.3	17 980	17 980
	French	37	3.1	1 143	96.9	1 180	1 180
	English or French	886	78.0	250	22.0	1 136	1 136
	Total	20 514	78.8	5 524	21.2	26 038	26 058
Administrative	Bilingual	5 038	26.9	13 718	73.1	18 756	18 756
Support	English	33 702	96.0	1 391	4.0	35 093	35 093
	French	81	1.5	5 296	98.5	5 377	5 377
	English or French	2 267	64.6	1 242	35.4	3 509	3 509
	Total	42 664	65.6	22 420	34.4	65 084	65 112
Operational	Bilingual	656	22.3	2 284	77.7	2 940	2 940
	English	24 326	98.2	448	1.8	24 774	24 774
	French	107	2.4	4 396	97.6	4 503	4 503
	English or French	1 597	50.4	1 569	49.6	3 166	3 166
	Total	27 509	75.6	8 879	24.4	36 388	36 402
All categories	Bilingual	23 672	37.5	39 480	62.5	63 152	63 152
	English	118 102	97.3	3 241	2.7	121 343	121 343
	French	250	1.8	13 494	98.2	13 744	13 744
	English or French	7 279	66.1	3 736	33.9	11 015	11 015
	Grand total	153 188	71.4	61 353	28.6	214 541	214 494°

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Management Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1989

	Me	en	Wor	men	N	1en	Won	nen	Anglop	hones	Francop	phones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	N). %	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	122	31	16		. 15		19	11.0	138	80.2	34	19.8	172
Atlantic Canada Opportunities						42			State of the state of		1-2		
Agency	23	6	6	1	2	9 80.6	7	19.4	29	80.6	7	19.4	36
Canada Labour Relations Board	6	0	1	0		6 85.7	1	14.3	7	100.0	0	0.0	7
Canadian Aviation Safety Board	6	0	0	1	28 3	6 85.7	200 10	14.3	6	85.7	A 2004 - 10	14.3	630 · 7
Canadian Centre for					8.00	79,	1854 y 25		25 77 25	2	175		
Management Development	4	2	3	0		6 66.7	3	33.3	7	77.8	2	22.2	S S
Canadian Forestry Service	22	4	1	1	· 2	6 92.9	State 2	7.1	23	82.1	A	17.9	28
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	19 4 1	6 100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights					A1. 58		RHATA		# 3 et 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5		Willes F		
Commission	2	0	3	1		2 33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Canadian International													
Development Agency	60	37	7	7	9	7 87.4	14	12.6	67	60.4	44	39.6	111
Canadian International Trade											MANY L		
Tribunal	5	3	1	0		8 88.9	1	11.1	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Radio-television and	1.0	2	2	1	100000	2 946	92 7442783 34 3	15.4	5 20	046	Tops think	15.4	
Telecommunications Commission	19	0	3		2	and the same of th	4	15.4	22	84.6	4	15.4	26
Canadian Secretariat	1		0	0		1 100.0	0	0.0	E . v s.ib	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	0	0	1	0	-	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Communications	57	29	9	8	8	The same of the sa	17	16.5	66	64.1	37	35.9	103
Consumer and Corporate Affairs	53	13	9	3	6		12	15.4	62	79.5	16	20.5	78
Correctional Service of Canada	58	29	8	4	8		12	12.1	66	66.7	33	33.3	99
Emergency Preparedness Canada	1	0	0	0	2222	1 100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Employment and Immigration	118	53	21	7	.17	termina	28	14.1	139	69.8	60	30.2	199
Energy, Mines and Resources	103	27	13	3	13		16	11.0	116	79.5	30	20.5	146
Environment	178	38	14	5	21		19	8.1	192	81.7	43	18.3	235
External Affairs	342	99	. 24	8	, 44	1 93.2	32	6.8	366	77.4	107	22.6	473
Federal Court of Canada	5	0	0	0	4.04	5 100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	5
Federal-Provincial Relations Office	12	8	6	2	2	0 71.4	8	28.6	18	64.3	10	35.7	28
Finance	73	10	9	0	8	I STATE OF THE PARTY OF THE PAR	9	9.8	82	89.1	10	10.9	92
Fisheries and Oceans	111	31	9	2	14		335 - 1E	7.2	120	78.4	33	21.6	153
Immigration and Refugee Board	2	1	1	0		3 75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Indian Affairs and Northern					1000	75.0	3 00 00 100	25.0	3	75.0		25.0	-
Development	127	20	24	4	J 14	7 84.0	28	16.0	151	86.3	24	13.7	175
International Joint Commission	2	0	0	0	THE SHAPE OF THE SAME OF THE S	2 100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	9	1	3	0	5 1		3	23.1	12	92.3	1	7.7	13
Justice	5	7	3	0	1		3.	20.0	8	53.3	7	46.7	15
Labour	23	6	9	3	2		12	29.3	32	78.0	9	22.0	41
National Archives of Canada	11	2	4	1	1	Name of the last o	. 5	27.8	15	83.3	3	16.7	18
National Defence (civilian)	105	15	8	1	12		9	7.0	113	87.6	16	12.4	129
National Energy Board	13	1	1	1	1 1	and the second	2	12.5	14	87.5	. 2	12.5	16
National Health and Welfare	105	20	30	8	12		38	23.3	135	82.8	28	17.2	163
National Library of Canada	2	2	4	1		4 44.4	5	55.6	. 6	66.7	3	33.3	9
National Museums of Canada	25	9	5	3	7 3		8	19.0	30	71.4	12		
National Parole Board	8	3	1	0	1		1	8.3	9		-	28.6	42
National Revenue (Customs and			1	0	1	91.7	1	8.3	. 9	75.0	3	25.0	12
Excise)	76	21	13	3	9	7 85.8	16	14.2	89	78.8	. 24	21.2	113
National Revenue (Taxation)	103	37	7	1	14		. 8	5.4	110	74.3	38	25.7	148
National Transportation Agency	16	5	4	2	2		6	22.2	20	74.1	7	25.9	27
Office of Privatization and						77.0	0	22.2	20	/4.1	/	23.9	21
Regulatory Affairs	13	2	6	0	1	5 71.4	. 6	28.6	19	90.5	. 2".	9.5	21
Office of the Chief Electoral									.,	70.0		7.5	~ A
Officer	0	2	0	0		2 100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Commissioner for													
Federal Judicial Affairs	0	2	1	0	-	2 66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner of			3	2	1		5						
Official Languages	1	9				0 66.7		33.3	4	26.7	11 -	73.3	15

Table 18—Continued

	Men		Wome	n	Men	1	Wom	en	Angloph	nones	Francop	hones	
Department	Anglo- F		Anglo- Fr		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0		33.3	2	66.7	3
Office of the Governor General's Secretary	1	2	1	0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	1	0	BB(0./31)	75.0	500Tr	25.0	(10) - /40	100.0	0	0.0	4
Office of the Superintendent of Financial Institutions	3	1	0	0	4	100.0	o o	0.0	3	75.0		25.0	\$5 a 4
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	000030	60.0	2002	40.0	2	40.0		60.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	1	0	0	0	SCHOOL	100.0	900	0.0	ESSENT:	100.0	9.6 7 0	0.0	\$ \$ T 1
Privy Council Office	32	14	21	5	46	63.9	26	36.1	53	73.6	19	26.4	72
Public Service Commission	27	23	10	9	50	72.5	19	27.5	37	53.6	32	46.4	69
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	200	100.0	0	0.0	4	57.1	5653	42.9	8 % c 7
Public Works	101	27	10	5	128	89.5	15	10.5	111	77.6	32	22.4	143
Regional Industrial Expansion	177	47	20	3	224	90.7	23	9.3	197	79.8	50	20.2	247
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0.00	0.0	sods.	100.0	sogan i s	100.0	0.1.10	0.0	95 J 1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	(3554)	100.0	() () () () () () () () () () () () () (0.0	0	0.0	525-1	100.0	2214
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	70763C2	100.0	0	0.0	CONT	50.0	Strike	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	e@:57:07	0.0	ent	50.0	Eller	50.0	-2
Science and Technology	17	5	8	1	22	71.0	9	29.0	25	80.6	6	19.4	31
Secretary of State of Canada	27	21	17	6	48	67.6	23	32.4	44	62.0	27	38.0	71
Solicitor General	23	3	5	2	26	78.8	7	21.2	28	84.8	5	15.2	33
Statistics Canada	60	18	11	2	78	85.7	13	14.3	71	78.0	20	22.0	91
Supply and Services	156	48	31	6	204	84.6	37	15.4	187	77.6	54	22.4	241
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1-1-1-	100.0	0	0.0	ESTATE OF	100.0	0	0.0	2 to
Transport	220	42	20	10	262	89.7	30	10.3	240	82.2	52	17.8	292
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	39	6	8	3	45	80.4	11	19.6	47	83.9	9	16.1	: - 56
Treasury Board (Secretariat)	110	24	31	9	134	77.0	40	23.0	141	81.0	33	19.0	174
Veterans Affairs	31	4	5	2	35	83.3	7.	16.7	36	85.7	. 6	14.3	42
Western Economic Diversification	30	1	4	1	3313	86.1	5	13.9	33 34	94.4	2	5.6	36
Total	3 100	881	496	155	3 981	85.9	651	14.1	3 596	77.6	1 036	22.4	4 632

Scientific and Professional Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1989

	Me	n	Won	nen	Me	n	Won	nen	Anglop	hones	Francop	ohones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 545	341	261	89	1 887	84.4	350	15.6	1 806	80.8	430	19.2	2 237
Atlantic Canada Opportunities					***************************************			4					
Agency	6	1	1	0	7	87.5	1° 1'	12.5	: 1 7	87.5	4.	12.5	8
Bureau of Pensions Advocates	22	5	11	4	27	64.3	15	35.7	33	78.6	9.	21.4	42
Canada Labour Relations Board	1	0	1	2	2 - 10	25.0	7 9 3	75.0	2	50.0	7 8 2	50.0	4
Canadian Aviation Safety Board	10	1	1	2	11	78.6	3	21.4	7-, 11	78.6	3	21.4	14
Canadian Centre for													
Management Development	0	1	0	0	Section 1	100.0	0	0.0	0	0.0	3. 1	100.0	2 1
Canadian Forestry Service	321	53	27	5	. 374	92.1	. 4 . 32	7.9	348	85.7	58	14.3	406
Canadian Grain Commission	27	0	7	1	27	77.1	. 8	22.9	34	97.1	1.	2.9	35
Canadian Human Rights Commission	2	2	3	2	4	44.4	5	55.6	5	55.6	4	44.4	9
Canadian International													
Development Agency	52	44	6	12	96	84.2	18	15.8	58	50.9	56	49.1	114
Canadian International Trade		0		-		(2.5		27.5					
Tribunal	5	0	1	2	5	62.5	3	37.5	6	75.0	5 4 2	25.0	8
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	<u> </u>	100.0	0.	0.0	1.0	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	3	5	1	23	79.3	53 dr 1 122	20.7	25	062	5 4	12.0	
Communications Commission	223	72	26	9	295	89.4	35	20.7		86.2		13.8	29
Consumer and Corporate Affairs	145	35	35	15	180	78.3	50	10.6	249	75.5	81	24.5	330
Correctional Service of Canada	267	117	267	77	384	52.7	344	21.7	180	78.3	50	21.7	230
Employment and Immigration	112	50	52	12			-	47.3	534	73.4	194	26.6	728
	1 034	201		46	162	71.7	64	28.3	164	72.6	62	27.4	226
Energy, Mines and Resources Environment	1 371	291	142		1 235	86.8	188	13.2	1 176	82.6	247	17.4	1 423
External Affairs	37		228	66	1 666	85.0	294	15.0	1 599	81.7	357	18.3	1 960
Federal Court of Canada	0	6		1	43	74.1	15	25.9	51	87.9	7	12.1	58
	U	0	1	1	. 0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Federal-Provincial Relations Office	1	2	1	0	4 3	75.0	· 10	25.0		50.0	^	50.0	
Finance	173	41	60	16	214	73.8	76	25.0	233	50.0	57	50.0	4
Fisheries and Oceans	833	97	123	25	931	86.3	148	26.2	956	80.3	-	19.7	1 079
Immigration and Refugee Board	5	4	123	3	931	56.3	7		936		122	11.3	-
Indian Affairs and Northern			4		. 9	36.3	1. 1. h.	43.8		56.3	.7	43.8	16
Development Northern	439	29	428	12	468	51.5	440	48.5	867	95.5	41	4.5	908
International Joint Commission	8	0	0	0	11	91.7	1	8.3	8	100.0	0	0.0	12
Investment Canada	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Justice	415	151	221	103	566	63.6	324	36.4	636	71.5	254	28.5	890
Labour	42	13	10	2	55	82.1	12	17.9	52	77.6	15		67
Law Reform Commission of			10		33	02.1	1 2	17.5	34	//.0	13	22.4	07
Canada	0	1	1	0	1	50.0		50.0	0 19	50.0	. 1	50.0	ź
National Archives of Canada	61	21	38	9	82	63.6	47	36.4	99	76.7	30	23.3	129
National Defence (civilian)	1 091	387	221	150	1 480	80.0	371	20.0	1 312	71.0	537	29.0	1 851
National Energy Board	66	11	11	8	77	80.2	19	19.8	77	80.2	19	19.8	96
National Farm Products Marketing Council	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
National Health and Welfare	735	166	905	140	902	46.3	1 046	53.7	1 640	84.3	306	15.7	1 948
National Library of Canada	43	19	97	23	62	34.1	120	65.9	140	76.9	42	23.1	1948
National Museums of Canada	59	14	31	6	73	66.4	37	33.6	90	81.8	20	18.2	110
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	70	100.0	0	0.0	110
National Revenue (Customs and Excise)	387	114	74	33	501	82.4	107	17.6	461	75.8	147	24.2	
National Revenue (Taxation)	2.083	669	366	122	2 752	84.9	488	17.0	2 449				608
National Transportation Agency	50	11	20	6	61	70.1	488	29.9		75.6	791	24.4	3 240
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	1	4	0	5	55.6	4	44.4	70	80.5	17	19.5	87
Office of the Chief Electoral Officer	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	11.1	9
								0.0	U	0.0	1	100.0	1

Table 19—Continued

	Me	:n	Won	nen	Me	n	Wom	en	Angloph	nones	Francop	hones	
Department		Franco- phones	Anglo- phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	2	2	2	33.3	4	66.7	\$ c < 3 \(\)	50.0	(0) 3 €	50.0	ģ , · · 6
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0		50.0	8536	50.0	€ 5 ° 2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	1	0	0	151:91 58-410	100.0	0	0.0	584 587 02	0.0	8 8 4 8	100.0	103 t .1
Office of the Grain Transporta- ion Agency Administrator	2	0	0	0	2.	100.0	de 1.0	0.0	2: 2:	100.0	0 1 0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	65-355 F-35-2	100.0	0	0.0	2	100.0	5 - 0	0.0	4 6 2
Patented Medicine Prices Review Board	2	1	1	0	3	75.0		25.0	3	75.0	18 915	25.0	154
Privy Council Office	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Public Service Commission	52	146	80	231	198	38.9	3117	61.1	132	25.9	3.77	74.1	509
Public Service Staff Relations 30ard	2	0	1	1	2	50.0	2	50.0	3	75.0	7 13	25.0	5 3 . 4
Public Works	663	136	41	15	799	93.5	56	6.5	704	82.3	151	17.7	855
Regional Industrial Expansion	36	16	10	3	52	80.0	13	20.0	46	70.8	19	29.2	65
Royal Canadian Mounted Police Public Service employees)	17	3	10	3	20	60.6	13	39.4	27	81.8	6	18.2	33
Secretary of State of Canada	8	10	5	6	18	62.1	11	37.9	13	44.8	16	55.2	29
Solicitor General	10	1	7	0	11	61.1	7	38.9	17	94.4	1	5.6	18
Statistics Canada	456	175	186	70	631	71.1	256	28.9	642	72.4	245	27.6	887
Supply and Services	17	4	4	2	21	77.8	6	22.2	21	77.8	6	22.2	27
supreme Court of Canada	2	3	8	2	5	33.3	10	66.7	10	66.7	5	33.3	15
ransport	561	139	35	24	700	92.2	59	7.8	596	78.5	163	21.5	759
reasury Board (Office of the Comptroller General)	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	28 / D.	20.0	140 5
(reasury Board (Secretariat)	19	3	4	2	22	78.6	6	21.4	23	82.1	: 5	17.9	28
Veterans Affairs	68	44	112	194	112	26.8	306	73.2	180	43.1	238	56.9	418
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	- 0	0.0	6 / 42	100.0	26 5 1/	100.0	0	0.0	1
Vestern Economic Diversification	4	0	1	0	4	80.0	855	20.0	j. 5	100.0	9 7 0	0.0	5
otal	13 629	3 660	4 217	1 560	17 301	75.0	5 779	25.0	17 846	77.4	5 220	22.6	23 080

tote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative and Foreign Service Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1989

Department Agriculture	Anglo-	Essess											
				Franco-	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	phones 567	phones 149	phones 299	phones 118	718	63.2	418	36.8	866	76.4	267	23.6	1 130
	367	149	299	110	/10	03.2	410	30.0	800	70.4	201	25.0	1 13
Atlantic Canada Opportunities Agency	74	22	26	18	96	68.6	44	31.4	100	71.4	40	28.6	140
Bureau of Pensions Advocates	4	3	12	3	7	31.8	15	68.2	16	72.7	6	27.3	22
Canada Labour Relations Board	7	8	5	13	15	45.5	18	54.5	12	36.4	21	63.6	3:
Canadian Aviation Safety Board	4	4	17	10	8	22.9	27	77.1	21	60.0	14	40.0	3:
Canadian Centre for					0.00		1977 - 6 J. 47	- 2	27 No. 97 NO. 52	5	可以为为 的	55	11 . 12
Management Development	0	3	3	17	3	13.0	20	87.0	3	13.0	20	87.0	2.
Canadian Forestry Service	89	32	46	18	123	65.8	64	34.2	135	73.0	50	27.0	18'
Canadian Grain Commission	26	3	12	1	29	69.0	13	31.0	38	90.5	4	9.5	4:
Canadian Human Rights							39438	1	200 250		To inches	0.10	T. C.
Commission	33	12	45	19	45	41.3	64	58.7	78	71.6	31	28.4	109
Canadian Intergovernmental							WALLE TO		CALAD.	0.0			
Conference Secretariat	0	4	0	5	4	44.4	5	55.6	0	0.0	9	100.0	70 6
Canadian International Development Agency	184	180	101	150	364	59.2	251	40.8	285	46.3	330	53.7	615
Canadian International Trade	104	100	101	150	304	37.2	10	40.0	203	40.5	. , 550	33.7	010
Tribunal	9	4	5	11	13	44.8	16	55.2	14	48.3	15	51.7	29
Canadian Pension Commission	4	0	1	1	4	66.7	2	33.3	5	83.3	1	16.7	(
Canadian Radio-television and													
Telecommunications Commission	70	41	31	55	111	56.3	86	43.7	101	51.3	96	48.7	19
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	27 1	33.3	
Communications	207	131	173	148	338	51.3	321	48.7	380	57.7	279	42.3	659
Consumer and Corporate Affairs	248	147	138	121	395	60.4	259	39.6	386	59.0	268	41.0	654
Correctional Service of Canada	878	420	356	215	1 298	69.4	571	30.6	1 234	66.0	635	34.0	1 869
Employment and Immigration	3 946	2 127	3 829	1 465	6 074	53.4	5 295	46.6	7 775	68.4	3 592	31.6	11 369
Energy, Mines and Resources	268	103	194	92	371	56.5	286	43.5	462	70.3	195	29.7	65'
Environment	715	248	380	184	963	63.1	564	36.9	1 095	71.7	432	28.3	1 52
External Affairs	929	351	300	115	1 280	75.5	415	24.5	1 229	72.5	466	27.5	1 695
Federal Court of Canada	24	16	28	27	40	42.1	55	57.9	52	54.7	43	45.3	9:
Federal-Provincial Relations					78.0		621 - 91					1	
Office	5	2	3	4	7	50.0	7	50.0	8	57.1	6	42.9	14
Finance	59	31	57	43	90	47.4	100	52.6	116	61.1	74	38.9	190
Fisheries and Oceans	415	124	196	85	539	65.7	281	34.3	611	74.5	209	25.5	820
Immigration and Refugee Board	50	23	49	41	73	44.8	90	55.2	99	60.7	64	39.3	163
Indian Affairs and Northern		1.00	506	101	0.40		(0.00	40.0		70.0	200	20.1	1 40
Development	680	168	506		849	57.1	637	42.9	1 186	79.9	299	20.1	1 480
International Joint Commission	2	0	3		2 2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	(
Investment Canada	23	7	14	9	30	56.6	23	43.4	37	69.8	16	30.2	53 14'
Justice	185	21 82	51 120	41	55	37.4	92	62.6	85	57.8	62	42.2	
Labour	183	82	120	55	267	60.4	175	39.6	305	69.0	137	31.0	442
Law Reform Commission of Canada	0	2	2	2	2	33.3	4	66.7	2	33.3	4	66.7	
National Archives of Canada	72	36	48	35	108	56.5	83	43.5	120	62.8	. 71	37.2	191
National Defence (civilian)	1 327	357	479	210	1 684	71.0	689	29.0	1 806	76.1	567	23.9	2 373
National Energy Board	46	11	20		57	67.1	28	32.9	66	77.6	19	22.4	85
National Farm Products					<u> </u>	07.1		32.7		77.0		22.1	-
Marketing Council	2	5	2	1	7	70.0	3	30.0	4	40.0	6	60.0	10
National Health and Welfare	550	206	635	247	756	46.1	884	53.9	1 185	72.3	453	27.7	1 640
National Library of Canada	23	11	15	8	34	59.6	23	40.4	38	66.7	19	33.3	5'
National Museums of Canada	56	55	91	62	111	42.0		58.0	147	55.7	117	44.3	26
National Parole Board	25	14	48	31	40	33.6		66.4	73	61.9	45	38.1	115
National Revenue (Customs and													
Excise)	3 036	1 177	1 674	458	4 213	66.4	2 132	33.6	4710	74.2	1 635	25.8	6 34
National Revenue (Taxation)	3 474	1 160	2 781	921	4 634	55.6	3 702	44.4	6 255	75.0	2 081	25.0	8 33
National Transportation Agency	80	46	57	39	126	56.8	96	43.2	137	61.7	85	38.3	22:
Office of Privatization and													
Regulatory Affairs	2	1	8	2	3	23.1	10	76.9	10	76.9	3	23.1	13

Table 20—Continued

	Me	en	Wor	nen	Mer	1	Wom	ien	Anglopl	hones	Francop	hones	
Department		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Chief Electoral Officer	1	9	. 5	7	10	45.5	12	54.5	6	27.3	16	72.7	22
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	1	1	4	66.7	2	33.3	2	33.3	4	66.7	6
Office of the Commissioner of Official Languages	17	30	14	28	47	52.8	42	47.2	31	34.8	58	65.2	89
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	15	5	1	4.8	20	95.2	16	76.2	5	23.8	21
Office of the Governor General's Secretary	4	7	10	20	11	26.8	30	73.2	14	34.1	27	65.9	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	10	0	2	0	10	83.3	2	16.7	12	100.0	0	0.0	12
Offices of the Information and Privacy Commissioners	19	10	9	3	29	70.7	12	29.3	28	68.3	13	31.7	41
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	1	3	3	42.9	4	57.1	4	57.1	3	42.9	7
Privy Council Office	15	21	28	32	36	37.5	60	62.5	43	44.8	53	55.2	96
Procurement Review Board	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	204	181	195	257	385	46.0	. 452	54.0	399	47.7	438	52.3	837
Public Service Staff Relations Board	7	14	17	16	21	38.9	33	61.1	24	44.4	30	55.6	54
Public Works	767	282	371	133	1 049	67.5	504	32.5	1 138	73.3	415	26.7	1 553
Regional Industrial Expansion	586	228	254	173	814	65.6	427	34.4	840	67.7	401	32.3	1 241
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	3	0.677.00	0.0	w6-53208 4 :	100.0	basan	25.0	5.02 A G 3:	75.0	5 6 E "4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	16	88	46	107	44.4	134	55.6	179	74.3	62	25.7	241
Secretary of State of Canada	248	527	316	718	775	42.8	1 034	57.2	564	31.2	1 245	68.8	1 809
Solicitor General	45	11	36	21	56	49.1	58	50.9	81	71.7	32	28.3	114
Statistics Canada	358	196	177	130	554	64.3	307	35.7	535	62.1	326	37.9	861
Supply and Services	1 537	700	901	508	2 237	61.4	1 409	38.6	2 438	66.9	1 208	33.1	3 646
Supreme Court of Canada	4	3	3	5	7	46.7	8	53.3	7	46.7	8	53.3	15
Tax Court of Canada	4	8	8	3	12	52.2	11	47.8	12	52.2	11	47.8	23
Transport	1 222	407	701	264	1 630	62.8	965	37.2	1 923	74.1	671	25.9	2 595
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	22	7	16	8	29	54.7	24	45.3	38	71.7	15	28.3	53
Freasury Board (Secretariat)	111	51	92	53	162	52.8	145	47.2	203	66.1	104	33.9	307
Veterans Affairs	380	125	288	76	505	58.1	364	41.9	668	76.9	201	23.1	869
Veterans Appeal Board	4	0	5	3	4	33.3	8	66.7	9	75.0	3	25.0	12
Western Economic Diversification	95	3	45	5	98	66.2	50	33.8	140	94.6	8 8	5.4	148
Total	24 189	10 387	16 461	7 762	34 584	58.8	24 228	41.2	40 650	69.1	18 149	30.9	58 812

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1989

	M	en	Wor	nen	Me	n	Wom	en	Anglopl	nones	Francop	hones	
Department		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 155		541	142	2 802	80.4	683	19.6	2 696	77.5	783	22.5	3 485
Canadian Aviation Safety Board	62	. 15	7	0	. 77.	91.7	7	8.3	69	82.1	15	17.9	84
Canadian Forestry Service	243	40	49	7.	284	83.5	56	16.5	292	86.1	47	13.9	340
Canadian Grain Commission	288	17	67	1	305	81.8	68	18.2	355	95.2	18	4.8	373
Canadian Human Rights													
Commission	0	1	2	2	1	20.0	4	80.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian International Development Agency	2	6	2	5'	. 8	53.3	7	46.7	4	26.7	··· 11	73.3	15
Canadian International Trade Tribunal	3	2	1	2	5 35 ,45	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Canadian Radio-television and Telecom- munications Commission	1	2	5	2.	3	30.0	7.	70.0	6	60.0	. 4	40.0	10
Communications	391		55	17	518	87.8	72	12.2	446	75.6	. 144	24.4	590
Consumer and Corporate Affairs	322		47	11	442	88.4	58	11.6	369	73.8	. 131	26.2	500
Correctional Service of Canada	28		6		39	81.3	9	18.8	34	70.8	14	29.2	48
Employment and Immigration	20		24	5	5 , 40	58.0	29		44	63.8	25	36.2	69
Energy, Mines and Resources	560		148	42	762	80.0	190		708	74.4	244	25.6	952
Environment	1 648		235	63	1 984	86.9	298	13.1	1 883	82.5	399	17.5	2 282
External Affairs	113		29	10	130	76.9	39	23.1	142	84.0	27	16.0	169
Federal Court of Canada	8		12	4 *	- 11	40.7	16		20	74.1	7	25.9	27
Finance	10		8	4	15	55.6	12	44.4	18	66.7	9	33.3	27
Fisheries and Oceans	1 542		207	37	1 740	87.7	244	12.3	1 749	88.2	235	11.8	1 984
Immigration and Refugee Board	5		3	2	9 85 45	50.0	5	50.0	9 11 8	80.0	2	20.0	10
Indian Affairs and Northern Development	92		49	6.	101	64.7	55	35.3	141	90.4	. 15	9.6	156
International Joint Commission	1		1	0	1.25 2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0		3	0.	2004	25.0	3	75.0	3	75.0	- 4	25.0	4
Justice	6		50	27	Sec. 12: 11	12.5	77	87.5	56	63.6	. 32	36.4	88
Labour	19		10	11.	23	52.3	21	47.7	. 29	65.9	15	34.1	44
Law Reform Commission of Canada	0		2	0	0	0.0	2		2	100.0	. ,0	0.0	2
National Archives of Canada	51		28	24:	73	58.4	52	41.6	79	63.2	46	36.8	125
National Defence (civilian)	2 045		170	38	2 643	92.7	208	7.3	2 215	77.8	633	22.2	2 851
National Energy Board National Farm Products	11	0	5	1-	: 11	64.7	. 6	35.3	16	94.1	1	5.9	17
Marketing Council	0		1	0	0	0.0		100.0	1 1	100.0	. 0	0.0	1
National Health and Welfare	261		224	53	336	54.6	279	45.4	485	79.1	128	20.9	615
National Library of Canada	6		24	22	9	16.4	46		30	54.5	25	45.5	55
National Museums of Canada	147		64	16	175	68.6	80		211	82.7	44	17.3	255
National Parole Board	1	0	0		1	100.0	0		1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	77		3	6	13	59.1	.9	40.9	7	31.8	15	68.2	22
National Revenue (Taxation) National Transportation Agency	23		22	4	116	81.7	26		99	69.7	43	30.3	142
Office of the Chief Electoral Officer	23			10	28	53.8	24	46.2	37	71.2	15	28.8	52
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0		0		0	88.9	1	11.1	0	0.0	9	100.0	9
Office of the Commissioner of Official Languages	0		0		0	0.0		100.0	0	0.0		100.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0		1	0	0	0.0		100.0	0	0.0	0	100.0	2
Office of the Governor General's Secretary	1		0		1	100.0	0		1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0		1	0	i								
Patented Medicine Prices Review Board	0		1	1	0	33.3	2	100.0	1	33.3	0	66.7	3
Privy Council Office	6		3		8	66.7	4		9	75.0	3	25.0	
Public Service Commission	12		13		26	51.0	25		25				12
Public Service Staff Relations Board	0		13	12	3	60.0	25		1	49.0	26	51.0	51
Public Works	826		59		1 079	93.2	79	6.8	885	76.5	272	23.5	
Regional Industrial Expansion	12		10		24	63.2	14		22	57.9	16	42.1	1 158
Registry of the Competition Tribunal	0		10		0	0.0		100.0	1	100.0	0	0.0	1
				-		0.0	, A	100.0		100.0	U	0.0	1

Table 21—Continued

D epartment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Royal Canadian Mounted Police	42	,	10	_		(5.1							
Public Service employees)	43	6	19	5	49	67.1	. 24	32.9	62	84.9	11	15.1	73
Secretary of State of Canada	4	9	6	21	13	32.5	27	67.5	10	25.0	30	75.0	40
Solicitor General	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Statistics Canada	262	177	268	128	439	52.6	396	47.4	530	63.5	305	36.5	835
lupply and Services	68	36	20	13	104	75.9	33	24.1	88	64.2	49	35.8	137
supreme Court of Canada	16	7	4	7	23	67.6	11	32.4	20	58.8	. 14	41.2	34
ax Court of Canada	1	2	2	0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
ransport	6 183	1 477	382	119	7 666	93.9	501	6.1	6 565	80.4	1 596	19.6	8 167
reasury Board (Office of the Comptroller identity)	0	0	0	1 -	0	0.0	1	100.0	0	0.0		100.0	1
reasury Board (Secretariat)	5	1	4	4	6	42.9	8	57.1	9	64.3	5	35.7	14
eterans Affairs	6	12	8	26	18	34.6	34	65.4	- 14	26.9	38	73.1	52
Vestern Economic Diversification	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	. 1	50.0	1	50.0	2
otal	17 591	4 577	2 923	947	22 186	85.1	3 872	14.9	20 514	78.8	5 524	21.2	26 058

lote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones			
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total	
Agriculture	168	90	1 133	385	258	14.5	1 520	85.5	1 301	73.3	475	26.7	1 778	
Atlantic Canada Opportunities				34	to Village		3 6- 1 -126	2	in the same					
Agency	11	5	61	38	16	13.9	99	86.1	72	62.6	43	37.4	115	
Bureau of Pensions Advocates	1	1	50	11 ,	2	3.1	62	96.9	51	81.0	12	19.0	64	
Canada Labour Relations Board	0	7	11	26	7	15.9	37	84.1	11	25.0	33	75.0	44	
Canadian Aviation Safety Board	3	3	14	23	6	14.0	37	86.0	17	39.5	26	60.5	43	
Canadian Centre for														
Management Development	0	0	0	19	0	0.0	19	100.0	0	0.0	19	100.0	19	
Canadian Forestry Service	11	7	115	71	18	8.8	186	91.2	126	61.8	78	38.2	204	
Canadian Grain Commission	17	1	89	11	18	15.3	100	84.7	106	89.8	12	10.2	118	
Canadian Human Rights														
Commission	5	3	12	29	8	16.3	41	83.7	17	34.7	32	65.3	49	
Canadian Intergovernmental							19/35/39			3		1000	0	
Conference Secretariat	0	3	0	5	3	37.5	5	62.5	0	0.0	8	100.0	8	
Canadian International		21	7.4	220	42	12.1	212	87.9	91	25.6	264	74.4	355	
Development Agency	17	26	74	238	43	12.1	312	87.9	91	23.0	204	/4.4	333	
Canadian International Trade	1	2	2	14	3	15.8	16	84.2	3	15.8	16	84.2	19	
Tribunal		2	15	4	1	5.0	19	95.0	16	80.0	4	20.0	20	
Canadian Pension Commission	I		13	4	1	3.0	19	93.0	10	80.0	E. T. 25 16	20.0	20	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	5	12	30	59	17	16.0	89	84.0	35	33.0	71	67.0	106	
Civil Aviation Tribunal	0		1	18	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2	
Communications	47		245	276	. 84	13.9	521	86.1	292	48.3	313	51.7	605	
	59		277	295	119	17.2	572	82.8	336	48.6	355	51.4	691	
Consumer and Corporate Affairs			923	505	102	6.7	1 428	93.3	989	64.6	541	35.4	1 530	
Correctional Service of Canada	66		6 349	3 690	1 853	15.6	10 044	84.4	7 420	62.4	4 472	37.6	11 897	
Employment and Immigration	1 071	782		253	185		760	80.4	620	65.6	325	34.4	945	
Energy, Mines and Resources	113		507			19.6		85.5	1 063	68.3	493	31.7	1 556	
Environment	142		921	409	226	14.5	1 330		1 122		658	37.0	1 780	
External Affairs	360		762		532	29.9	1 248	70.1		63.0	and the same of		88	
Federal Court of Canada	3	17	29	39	20	22.7	68	77.3	32	36.4	56	63.6	00	
Federal-Provincial Relations Office	3	0	3	11	3	17.6	14	82.4	6	35.3	11	64.7	17	
Finance -	20		110		44	15.1	248	84.9	130	44.7	161	55.3	292	
Fisheries and Oceans	84		590		109	12.1	790	87.9	674	75.0	225	25.0	899	
Hazardous Materials	07	43	390	200	109	12.1	120	07.7	. 014	73.0	220	25.0		
Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	8 11 1	100.0	0	0.0	1	
Immigration and Refugee Board	21		68		37	24.0	117	76.0	89	57.8	65	42.2	154	
Indian Affairs and Northern					14/		5: 5:0							
Development	101	39	752	227	140	12.5	979	87.5	853	76.2	266	23.8	1 119	
International Joint Commission	4	0	7	0	2 5	27.8	13	72.2	- 11	100.0	0	0.0	18	
Investment Canada	4	2	20	16	6	14.3	36	85.7	- 24	57.1	. 18	42.9	42	
Justice	27	17	229	192	44	9.5	421	90.5	> 256	55.1	209	44.9	465	
Labour	24	17	121	114	41°	14.9	235	85.1	145	52.5	131	47.5	276	
Law Reform Commission of				1	1 . 8		ar wh		10 NO		5.0			
Canada	2	2 4	3	15	6	25.0	18	75.0	.5	20.8	19	79.2	24	
National Archives of Canada	83	35	67	102	118	41.1	169	58.9	150	52.3	137	47.7	287	
National Defence (civilian)	1 140	365	5 5 1 7	1 531	1 505	17.6	7 051	82.4	6 657	77.8	1 896	22.2	8 556	
National Energy Board	8	3 6	42	. 28	14	16.7	70	83.3	50	59.5	34	40.5	84	
National Farm Products												1	X.S	
Marketing Council	() 1	3	5	1	11.1	8	88.9	-3	33.3	. 6	66.7	9	
National Health and Welfare	414	1 218	2 200	846	632	17.2	3 050	82.8	2 614	71.1	1 064	28.9	3 682	
National Library of Canada	29	11	82	91	40	18.8	173	81.2	111	52.1	102	47.9	213	
National Museums of Canada	1.3	3 14	70	85	27	14.8	155	85.2	83	45.6	99	54.4	182	
National Parole Board			0.00	47	15	12.6	104	87.4	65	54.6	54	45.4	115	
Tuttona Tarole Board	8	3 7	57	4/	13	. 210								
National Revenue (Customs and	8	3 7	5/	47	15	1210			,		45		3	
	307		1 583		439	16.2	2 268	83.8	1 890	69.8	816	30.2	2 70	
National Revenue (Customs and		7 132		684				83.8	1 890 4 272	69.8 67.2	49,		2 70'	

Table 22—Continued

	Mei	n	Won	nen	Men	1	Wom	en	Angloph	ones	Francop	hones	
Department	Anglo-		Anglo- phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of Privatization and	4	1	13	12	5	16.7	25	83.3	17	56.7	1.7	42.2	20
Regulatory Affairs	4	i	13	12	3	10./	23	03.3	1 (30.7	13	43.3	30
Office of the Chief Electoral Officer	0	7	1	16	7	29.2	17-	70.8	1	4.2	23	95.8	24
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	1	3	8	5	31.3	11	68.8	7	43.8	. 9	56.3	16
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	5	33	9	19.1	38	80.9	7	14.9	40	85.1	47
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	8	0	0.0	11	100.0	3	27.3	8	72.7	11
Office of the Governor General's Secretary	Î	5	5	25	6	16.7	30	83.3	6	16.7	30	83.3	36
Office of the Grain Transportation Agency					,								
Administrator	1	0	9	1	1	9.1	10	90.9	10	90.9	1	9.1	11
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	4	11	2	11.8	15	88.2	5	29.4	12	70.6	17
Patented Medicine Prices Review	0	0	2			0.0	4	100.0	2	75.0	4	25.0	4
Board	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	75.0	1	25.0	4
Privy Council Office	23	29	62	72	52	28.0	134	72.0	85	45.7	101	54.3	186
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	. 2	100.0	1	50.0	1	50.0	
Public Service Commission	32	48	173	401	80	12.2	574	87.8	205	31.3	449	68.7	654
Public Service Staff Relations Board	2	5	11	27	7	15.6	38	84.4	13	28.9	32	71.1	45
Public Works	215	71	882	436	286	17.8	1 318	82.2	1 097	68.4	507	31.6	1 604
Regional Industrial Expansion	42	51	328	264	93	13.6	592	86.4	370	54.0	315	46.0	685
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	2	2	50.0	2	50.0	0	0.0	4	100.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	125	64	2 013	473	189	7.1	2 486	92.9	2 138	79.9	537	20.1	2 675
Secretary of State of Canada	51	57	235	590	108	11.6	825 -	88.4	286	30.7	647	69.3	933
Solicitor General	9	6	43	45	15	14.6	88	85.4	52	50.5	51	49.5	103
Statistics Canada	239	161	667	541	400	24.9	1 208	75.1	906	56.3	702	43.7	1 608
Supply and Services	535	430	1 631	1 285	965	24.9	2916	75.1	2 166	55.8	1 715	44.2	3 881
Supreme Court of Canada	6	3	10	22	9000000	22.0	32	78.0	16	39.0	25	61.0	41
Tax Court of Canada	4	5	6	23	9	23.7	29	76.3	10	26.3	28	73.7	38
Transport	326	155	1 861	804	481	15.3	2 665	84.7	2 187	69.5	959	30.5	3 146
Treasury Board (Office of the					<u> </u>				T. T. T. V.				
Comptroller General)	1	0	5	11	1	5.9	16	94.1	6	35.3	11	64.7	17
Treasury Board (Secretariat)	2	10	38	75	12	9.6	113	90.4	40	32.0	85	68.0	125
Veterans Affairs	179	64	908	244	244	17.4	1 155	82.6	1 087	77.9	308	22.1	1 399
Veterans Appeal Board	2	0	10	1	2	15.4	11.	84.6	12	92.3	1	7.7	13
Western Economic Diversification	5	1	64	14	6	7.1	78	92.9	69	82.1	15	17.9	84
Total	7 056	3 925	35 608	18 495	10 983	16.9	54 129	83.1	42 664	65.6	22 420	34.4	65 112

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Operational Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1989

	Me	n	Wor	men	Me	n	Wom	ien	Anglop	hones	Francop	hones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	932	183	67	16	1 115	93.1	83	6.9	999	83.4	199	16.6	1 198
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	0	· 10	100.0	0	0.0	0	0.0	1 1	100.0	1
Canadian Forestry Service	59	16	5	0	75	93.8	5	6.3	64	80.0	16	20.0	80
Canadian Grain Commission	124	12	8	1	136	93.8	9	6.2	132	91.0	13	9.0	145
Canadian International	***************************************				JB (: 418)				200 19		13 14 . p		
Development Agency	0	2	0	0	2	100.0	0.	0.0	97. 0:	0.0	2	100.0	2
Communications	44	15	0	0	59	100.0	0	0.0	44	74.6	15	25.4	. 59
Consumer and Corporate Affairs	20	11	0	0	31	100.0	0	0.0	20	64.5	45. 11.	35.5	31
Correctional Service of Canada	3 368	1 900	548	184	5 269	87.8	732	12.2	3 916	65.3	2 084	34.7	6 001
Employment and Immigration	42	30	4	6	.72	87.8	10	12.2	46	56.1	36	43.9	. 82
Energy, Mines and Resources	124	68	3	3	192	97.0	6	3.0	127	64.1	71	35.9	198
Environment	1 174	182	126	7	1 357	91.1	133	8.9	1 300	87.3	189	12.7	1 490
External Affairs	53	49	1	1	102	98.1	. 2	1.9	54	51.9	50	48.1	104
Federal Court of Canada	2	11	0	2	(Sep. 5 13)	86.7	2	13.3	9 2	13.3	13	86.7	15
Finance	6	6	1	2	12	80.0	3	20.0	7	46.7	8	53.3	15
Fisheries and Oceans	526	17	17	3	544	96.5	20	3.5	543	96.4	20	3.6	564
Indian Affairs and Northern Development	21	2	14	0	487 : 23	62.2	ØB 140	37.8	35	94.6	A 1 6 2 2 6	5.4	37
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	3	1	0	0	- 4	100.0	200 : O	0.0	3	75.0	200 F 120	25.0	- 4
Labour	0	1	0	0	Tay 1 / 1	100.0	0	0.0	. 0	0.0	10	100.0	1
National Archives of Canada	16	13	0	0	29	100.0	0	0.0	16	55.2	3 to 13	44.8	29
National Defence (civilian)	11 754	2 344	2 052	361	14 104	85.4	2 413	14.6	13 806	83.6	2 705	16.4	16 517
National Energy Board	2	3	0	0	14 104	100.0	2413	0.0	13 800	40.0	2 703	60.0	10 517
National Health and Welfare	182	64	186	7	248	56.1	194	43.9	368	83.8	71		442
National Library of Canada	0	0	100	0	0	0.0	194	100.0	300	100.0	0	0.0	
National Museums of Canada	65	65	9	11	130	86.7	20	13.3	74	49.3			150
National Parole Board	0	1	0	0	130	100.0	20	0.0	0	0.0	76	50.7	150
National Revenue (Customs and	0	1	0	0	- 1	100.0	0	0.0	0	0.0	1.	100.0	. 1
Excise)	25	31	8	0	56	87.5	8	12.5	33	51.6	31	48.4	64
National Revenue (Taxation)	155	80	10	5	235	94.0	15	6.0	165	66.0	85	34.0	250
Office of the Chief Electoral						7 110				00.0		51.0	200
Officer	2	5	0	0	7	100.0	0	0.0	2	28.6	1 3 - 5	71.4	7
Office of the Commissioner of	1	1	0	0		1000	*						
Official Languages Office of the Governor General's	1	1	0	0	2 8 2	100.0	0	0.0	100	50.0	. 1	50.0	2
Secretary	5	19	6	4	24	70.6	10	29.4	11	32.4	23	67.6	34
Privy Council Office	1	4	0	0	5	100.0	. 0	0.0	1.	20.0	4	80.0	5
Public Service Commission	5	19	2	2	24	85.7	4	14.3	7	25.0	21	75.0	28
Public Works	1 190	751	129	75	1 942	90.5	204	9.5	1 319	61.5	826	38.5	2 146
Regional Industrial Expansion	3	2	0	1	5	83.3	1	16.7	3	50.0	3	50.0	2 140
Royal Canadian Mounted Police				1	:. J	03.3	. 1	10.7	3	30.0	3	30.0	0
(Public Service employees)	182	53	79	15	235	71.4	94	28.6	261	79.3	68	20.7	329
Secretary of State of Canada	1	4	0	0	. 5	100.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	5
Statistics Canada	17	16	8	21	33	53.2	29	46.8	25	40.3	37	59.7	62
Supply and Services	307	515	102	256	822	69.7	358	30.3	409	34.7	771	65.3	1 180
Supreme Court of Canada	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	12
Transport	3 476	750	89	11	4 226	97.7	100	2.3	3 565	82.4	761	17.6	4 326
Veterans Affairs	58	388	84	242	447	57.8	326	42.2	142	18.4	630	81.6	773
Total	23 950	7 643	3 559	1 236	31 606	86.8	4 796	13.2	27 509	75.6	8 879	24.4	36 402

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

⁻For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and type of employment

Number of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1988 and 1989

		1988			1989	
Type of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
Full-time	3 902	36 770	40 692	4 520	40 904	45 495
Part-time	536	877	1 413	193	642	838
Seasonal	179	631	810	239	405	646
Total	4 618	38 279	42 917	4 953	41 952	46 981
Specified period						
Full-time	4 613	44 650	49 276	4 773	45 610	50 449
Part-time	204	2 095	2 299	222	2 103	2 332
Seasonal	4	14	18	1	11	12
Total	4 821	46 760	51 595	4 997	47 726	52 796
All types of employment						
Full-time	8 519	81 426	89 978	9 303	86 546	95 991
Part-time	740	2 972	3 712	417	2 745	3 172
Seasonal	183	645	828	240	416	658
Grand total	9 443	85 045	94 522	9 963	89 715	99 833

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was to or within the Public Service

dministrative Support

)perational

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1988 and 1989

1988

					App		nts within			ice				
Occupational	Appoint to the I Serv	Public	Promo	tions	Late trans or deploy	fers	Re appoint		Down		Demo	tions	Tot	tal
ategory	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	64	0.7	623	3.0	523	2.3	0	0.0	3	0.1	0	0.0	1 213	1.3
Scientific and Professional	1 428	15.1	2 348	11.2	1 849	8.1	1 530	3.9	195	8.5	0	0.0	7 354	7.8
Administrative and Foreign Service	1 623	17.2	7 582	36.3	5 478	23.9	3 770	9.7	575	25.0	0	0.0	19 036	20.1
Technical	1 007	10.7	2 422	11.6	1 763	7.7	1 669	4.3	202	8.8	0	0.0	7 065	7.5
Administrative Support	2 877	30.5	5 899	28.2	10 462	45.6	26 738	68.8	966	42.1	1	100.0	46 960	49.7
Dperational	2 439	25.8	2 039	9.7	2 880	12.5	5 160	13.3	356	15.5	0	0.0	12 877	13.6
Cotal	9 443	100.0	20 913	100.0	22 959	100.0	38 867	100.0	2 297	100.0	1	100.0	94 522	100.0
							198	39						
Aanagement	49	0.5	802	3.5	396	1.6	0	0.0	2	0.1	0	0.0	1 249	1.3
cientific and Professional	1 388	14.0	2 369	10.3	1 906	7.7	1 628	4.1	125	5.7	0	0.0	7 429	7.4
Administrative and Foreign Service	2 089	21.0	8 048	35.1	5 980	24.1	3 837	9.7	569	26.1	0	0.0	20 571	20.6
[echnical	1 139	11.5	2 811	12.2	1 762	7.1	1801	4.5	210	9.6	0	0.0	7.736	7.8

10 560

4 242

24 847

10.2

100.0

42.5 26 535

100.0

5 888

39 689

66.9

14.8

100.0

883

388

2 177

40.6

17.8

100.0

0

0

0 0.0 99 833

9 963 lote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment

3 021

2 254

30.4

227

100.0 22 960

6 590

2 340

0.0 47 656

15 124

47.8

15.2

100.0

⁻Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments to the Public Service and on the different types of appointments within the Public Service (except demotions: 1 in 1988 and none in 1989).

⁻For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1989

	Mo	en	Wor	nen	Me	n	Wom	en	Anglop	hones	Francop	hones	
Geographic area		Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Newfoundland	132	3	57	0	135	70.3	57	29.7	189	98.4	3	1.6	195
Prince Edward Island	14	4	16	5 -	18	46.2	21	53.8	30	76.9	9	23.1	39
Nova Scotia	349	11	213	18	360	60.9	231	39.1	562	95.1	29	4.9	594
New Brunswick	107	42	76	73	149	50.0	149	50.0	183	61.4	115	38.6	298
Quebec (Except NCR)	61	433	20	367	494	56.1	387	43.9	81	9.2	800	90.8	882
National Capital Region	958	501	845	719	1 459	48.2	1 565	51.8	1 804	59.7	1 220	40.3	3 030
Ontario (Except NCR)	910	46	830	63	961	51.7	899	48.3	1 740	94.1	109	5.9	1 865
Manitoba	208	6	218	18	217	47.9	236	52.1	426	94.7	24	5.3	459
Saskatchewan	118	2	113	9	120	49.6	122	50.4	231	95.5	11	4.5	242
Alberta	491	6	446	20	497	51.6	466	48.4	937	97.3	26	2.7	967
British Columbia	642	8	455	20	650	57.8	475	42.2	1 098	97.5	28	2.5	1 131
Yukon	23	0	37	0	23	38.3	37	61.7	60	100.0	0	0.0	60
Northwest Territories	47	3	49	1	50	50.0	50	50.0	97	96.0	4	4.0	101
Outside Canada	36	12	32	18	48	49.0	50	51.0	68	69.4	30	30.6	98
Total	4 096	1 078	3 407	1 332	5 182	52.2	4 746	47.8	7 506	75.7	2 410	24.3	9 963

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group,

	Mo	en	Wor	nen	Mer	1	Wom	en	Angloph	ones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	1 326	13	884	7	1 342	60.1	892	39.9	2 210	99.1	20	0.9	2 240
Prince Edward Island	287	30	517	65	317	35.3	582	64.7	804	89.4	95	10.6	901
Nova Scotia	2 380	47	1 788	109	2 428	56.1	1 899	43.9	4 168	96.4	156	3.6	4 369
New Brunswick	843	340	993	884	1 183	38.7	1 877	61.3	1 836	60.0	1 224	40.0	3 061
Quebec (Except NCR)	355	5 574	481	8 684	5 929	39.3	9 165	60.7	836	5.5	14 258	94.5	15 098
National Capital Region	7 562	4 205	9 895	9 103	11 771	38.2	19 013	61.8	17 458	56.7	13 308	43.3	30 827
Ontario (Except NCR)	5 174	203	7 733	570	5 382	39.3	8 305	60.7	12 910	94.4	773	5.6	13 705
Manitoba	1 207	33	2 094	94	1 240	36.2	2 189	63.8	3 301	96.3	127	3.7	3 430
Saskatchewan	614	12	994	15	626	38.2	1012	61.8	1 608	98.3	27	1.7	1 644
Alberta	2 060	48	2 879	102	2 108	41.4	2 982	58.6	4 940	97.1	150	2.9	5 093
British Columbia	3 895	32	4 450	113	3 940	46.3	4 568	53.7	8 345	98.3	145	1.7	8 517
Yukon	121	1	173	1	122	41.2	174	58.8	294	99.3	2.	0.7	296
Northwest Territories	172	11	125	6	183	58.3	131	41.7	297	94.6	17	5.4	314
Outside Canada	123	37	43	13	160	74.1	56	25.9	166	76.9	50	23.1	216
Total	26 120	10 586	33 051	19 767	36 732	41.0	52 848	59.0	59 176	66.1	30 353	33.9	89 715

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

⁻The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because. in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group,

	Ме	en	Wor	nen	Mer	1	Wom	en	Angloph	ones	Francopl	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	27	11	8	3	38	77.6	11	22.4	35	71.4	14	28.6	49
Scientific and Professional	623	188	416	157	812	58.6	573	41.4	1 040	75.1	345	24.9	1 388
Administrative and Foreign Service	866	332	647	232	1 198	57.7	879	42.3	1 514	72.9	564	27.1	2 089
Technical	669	159	230	73	831	73.3	303	26.7	899	79.5	232	20.5	1 139
Administrative Support	415	125	1 669	792	544	18.1	2 468	81.9	2 085	69.5	917	30.5	3 021
Operational	1 488	262	423	75	1.750	77.8	498	22.2	1911	85.0	337	15.0	2 254
Total	4 096	1 078	3 407	1 332	5 182	52.2	4 746	47.8	7 506	75.7	2 410	24.3	9 963

Note:- The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1989

	Мє	en	Won	nen	Mer		Wom	en	Angloph	ones	Francopl	nones	
Occupational category Management	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	715	250	176	59	965	80.4	235	19.6	891	74.2	309	25.7	1 200
Scientific and Professional	2 780	888	1 658	693	3 671	60.9	2 354	39.1	4 438	73.7	1 581	26.3	6 028
Administrative and Foreign Service	6 277	2 839	6 204	3 087	9 129	49.5	9 297	50.5	12 482	67.8	5 926	32.2	18 434
Technical	3 731	1 064	1 322	458	4 796	72.9	1 780	27.1	5 053	76.9	1 522	23.1	6 584
Administrative Support	4 773	2 566	22 312	14 824	7 341	16.5	37 155	83.5	27 089	60.9	17 390	39.1	44 568
Operational	7 826	2 978	1 356	645	10 811	84.4	2 003	15.6	9 182	71.7	3 623	28.3	12 858
Total	26 120	10 586	33 051	19 767	36 732	41.0	52 848	59.0	59 176	66.1	30 353	33.9	89 715

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

⁻The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

⁻The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Promotions, occupational category, sex and language group Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1989

	Me	n	Won	nen	Me	n	1	Wome	en	Angloph	iones	Francopl	hones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%		No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	465	162	131	44	627	78.2	- 5	175	21.8	596	74.3	206	25.7	802
Scientific and Professional	1 251	415	540	163	1 666	70.3		703	29.7	1 791	75.6	578	24.4	2 369
Administrative and							200	1.70	i		2	3 1 1		. 3
Foreign Service	2 604	1 090	2 905	1 448	3 694	45.9	4	354	54.1	5 509	68.5	2 538	31.5	8 048
Technical	1 703	485	456	165	2 188	77.9	4	621	22.1	2 159	76.9	650	23.1	2 811
Administrative Support	582	374	3 574	2 057	956	14.5	5	631	85.5	4 156	63.1	2 431	36.9	6 590
Operational	1 475	505	278	81	1 980	84.7		359	15.3	1 753	74.9	586	25.1	2 340
Total	8 080	3 031	7 884	3 958	11 111	48.4	113	843	51.6	15 964	69.6	6 989	30.4	22 960

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

-For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1989

	M	en	Wor	nen	Men	1	Wom	en	Angloph	ones	Francop	hones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	249	87	45	15	336	84.8	60	15.2	294	74.2	102	25.8	396
Scientific and Professional	947	249	514	191	1 199	62.9	706	37.1	1 461	76.9	440	23.1	1 906
Administrative and					Same College	1	Part Partie	100	MANAGE .				
Foreign Service	2 128	1 054	1 873	920	70 3 183	53.3	2 793	46.7	4 002	67.0	1 974	33.0	5 980
Technical	1 047	343	280	89	1 391	79.0	369	21.0	1 327	75.4	432	24.6	1 762
Administrative Support	942	552	5 463	3 574	1 494	14.2	9 048	85.8	6 406	60.8	4 126	39.2	10 560
Operational	2 330	1 235	432	234	3 567	84.3	666	15.7	2 762	65.3	1 469	34.7	4 242
Total	7 643	3 520	8 607	5 024	11 170	45.0	13 643	55.0	16 252	65.5	8 544	34,5	24 847

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Reappointments, occupational category, sex and language group Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1989

	M	en	Wor	nen	Mer	1	Wom	en	Angloph	nones	Francop	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	0	0	0	0	EM 19 4 0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	531	210	563	320	741	45.6	885	54.4	1 094	67.4	530	32.6	1 628
Administrative and Foreign Service	1 311	588	1 282	635	1911	49.9	1 922	50.1	2 593	68.0	1 223	32.0	3 837
[Fechnical	861	202	549	185	1 063	59.2	734	40.8	1 410	78.5	387	21.5	1 801
Administrative Support	3 167	1 596	12 736	8 976	4 765	18.0	21 720	82.0	15 905	60.1	10 572	39.9	26 535
Operational	3 810	1 110	617	310	. 4 925	84.1	929	15.9	4 427	75.7	1 420	24.3	5 888
Γotal	9 680	3 706	15 747	10 426	13 405	33.9	26 190	66.1	25 429	64.3	14 132	35.7	39 689

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

-For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Downward transfers, occupational category, sex and language group Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1989

	Me	en	Wor	nen	Me	n	Wom	en	Angloph	iones	Francopl	hones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	I	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
cientific and Professional	51	14	41	19	65	52.0	60	48.0	92	73.6	33	26.4	125
Administrative and foreign Service	234	107	144	84	341	59.9	228	40.1	378	66.4	191	33.6	569
echnical	120	34	37	19	154	73.3	56	26.7	157	74.8	53	25.2	210
dministrative Support	82	44	539	217	126	14.3	756	85.7	622	70.4	261	29.6	883
perational	211	128	29	20	339	87.4	49	12.6	240	61.9	148	38.1	388
otal	699	328	790	359	1 027	47.2	1 149	52.8	1 490	68.4	687	31.6	2 177

lote:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

⁻For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments within the Public Service, by employee mobility and type of appointment,

				Т	Type of app	ointmen	t					
	Promo	tions	Later transf or deploy	ers	Re- appoint		Downv transf		Demotio	ons	Tota	al
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	21 422	93.4	22 018	88.8	39 689	100.0	1 767	81.3	0	0.0	84 934	94.7
Interdepartmental	1 523	6.6	2 791	11.2	0	0.0	407	18.7	0	0.0	4 725	5.3
Total	22 960	100.0	24 847	100.0	39 689	100.0	2 177	100.0	0	0.0	89 715	100.0
No change of group or sub-group	14 779	64.4	23 673	95.4	39 689	100.0	953	43.8	0	0.0	79 120	88.3
Change of group or sub-group	8 170	35.6	1 131	4.6	0	0.0	1 222	56.2	0	0.0	10 532	11.7
Total	22 960	100.0	24 847	100.0	39 689	100.0	2 177	100.0	0	0.0	89 715	100.0
Indeterminate to indeterminate	19 064	83.1	13 605	54.8	230-20-2	0.0	# 1 471°	67.6	0	0.0	34 160	38.1
Specified period to specified period	1 608	7.0	5 549	22.3	39 689	100.0	389	17.9	0	0.0	47 248	52.7
Specified period to indeterminate	2 122	9.2	5 419	21.8	0	0.0	227	10.4	0	0.0	7 774	8.7
Indeterminate to specified period	155	0.7	255	1.0	0	0.0	88	4.0	0	0.0	501	0.6
Total	22 960	100.0	24 847	100.0	39 689	100.0	2 177	100.0	0	0.0	89 715	100.0

Note:- The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment or employee mobility.

-For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

35

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments within the Public Service, by selection process and type of appointment,

				1	Type of app	ointmen	nt					
	Promot	ions	Later transfer deploym	s or	Reappoin	tments	Downy transf		Demo	otions	Tota	al
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition	V 13						£2. 1 · · ·					
• Poster	12 776	55.7	5 212	21.0	1 986	5.0	402	18.5	0	0.0	20 388	22.7
 Inventory 	2 409	10.5	3 380	13.6	9 890	24.9	273	12.6	0	0.0	15 962	17.8
 Poster and inventory 	75	0.3	275	1.1	576	1.5	7	0.3	0	0.0	934	1.0
Without competition	<. e.		127 30		2 - 18				201		***	
 Reclassification 	5 787	25.2	151	0.6	16	0.0	60	2.8	0	0.0	6 022	6.7
Other processes	1 901	8.3	15 822	63.7	27 216	68.6	1 433	65.9	0	0.0	46 383	51.7
Total	22 960	100.0	24 847	100.0	39 689	100.0	2 177	100.0	0	0.0	89 715	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

-For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1989

		To the	e Public Se	rvice			Within	the Public S	Service			
0	Anglop	nones	Francop	hones		Angloph	nones	Francop	hones		Grand	total
Occupational category and anguage requirements of position	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	6	37.5	10	62.5	16	250	54.8	206	45.2	456	472	37.8
Bilingual non-imperative	21	87.5	3	12.5	24	408	84.3	76	15.7	484	508	40.7
English	8	100.0	0	0.0	8	153	96.8	5	3.2	158	166	13.3
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0
English or French	0	0.0	1	100.0	1	80	78.4	22	21.6	102	103	8.2
Total	35	71.4	14	28.6	49	891	74.2	309	25.7	1 200	1 249	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	40	20.3	157	79.7	198	381	30.5	869	69.5	1 251	1 454	19.6
Bilingual non-imperative	51	53.1	45	46.9	96	503	62.9	297	37.1	800	899	12.1
English	854	96.5	31	3.5	886	3 253	96.7	112	3.3	3 370	4 260	57.3
French	3	7.0	40	93.0	43	8	3.8	203	96.2	211	254	-3.4
English or French	91	55.8	72	44.2	164	290	75.5	94	24.5	387	551	7.4
Total	1 040	75.1	. 345	24.9	1 388	4 438	73.7	1 581	26.3	6 028	7 429	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	127	28.9	313	71.1	440	1 578	31.4	3 455	68.6	5 035	5 490	26.7
Bilingual non-imperative	60	56.1	47	43.9	107	1 318	52.4	1 195	47.6	2 513	2 625	12.8
English	1 198	93.4	84	6.6	1 293	9 291	95.8	409	4.2	9 724	11 035	53.6
French	0	0.0	51	100.0	51	11	1.4	749	98.6	760	813	4.0
English or French	129	65.2	69	34.8	198	273	72.4	104	27.6	377	579	2.8
Total	1 514	72.9	564	27.1	2 089	12 482	67.8	5 926	32.2	18 434	20 571	100.0
Fechnical	2.4	20.2	0.6	51.5	Ret by							
Bilingual imperative	34	28.3	86	71.7	120	152	26.1	430	73.9	582	703	9.1
Bilingual non-imperative English	766	28.6 97.2	30	71.4	42 796	194	30.1	451	69.9	645	687	8.9
French	766	3.2				4 387	97.0	137	3.0	4 530	5 337	69.0
English or French	84	71.8	33	96.8	63	20	5.0	377 125	95.0	397 415	533	5.9
Total	899	79.5	232									6.9
dministrative Support	899	79.5	232	20.5	1 139	5 053	76.9	1 522	23.1	6 584	7 736	100.0
Bilingual imperative	189	24.9	571	75.1	762	1 942	20.2	7.(10	70.7	0.670	10.252	
Bilingual non-imperative	12	30.0	28	75.1	40	529	33.2	7 619	79.7	9 570	10 353	21.7
English	1 749	95.1	91	4.9	1 855	22 789	93.5	1 572	6.5	24 418	26 304	55.2
French	8	6.0	125	94.0	133	123	2.1	5 830	97.9	5 954	6 090	12.8
English or French	124	55.6	99	44.4	225	1 679	56.6	1 288	43.4	2 989	3 219	6.8
Total	2 085	69.5	917	30.5	3 021	27 089	60.9	17 390	39.1	44 568	47 656	100.0
) perational		and and another a	ana an indica	5015	5 0 E F	27 005	00.5	21 370	37.1	44 500	47 050	100.0
Bilingual imperative	13	26.5	36	73.5	49	167	29.6	397	70.4	565	614	4.1
Bilingual non-imperative	23	67.6	11	32.4	34	70	22.7	239	77.3	309	343	2.3
English	1 751	98.0	36	2.0	1 792	8 216	98.6	119	1.4	8 384	10 181	67.3
French	3	2.4	120	97.6	123	47	2.1	2 162	97.9	2 210	2 337	* 15.5
English or French	119	47.0	134	53.0	254	673	48.9	702	51.1	1 377	1 633	10.8
Total	1911	85.0	337	15.0	2 254	9 182	71.7	3 623	* 28.3 °	12 858	15 124	100.0
all categories						-						
Bilingual imperative	409	25.9	1 173	74.1	1 585	4 477	25.7	12 977	74.3	17 467	19 094	19.1
Bilingual non-imperative	179	52.2	164	47.8	343	3 025	47.7	3 322	52.3	6 347	6 703	6.7
English	6 348	96.0	265	4.0	6 653	48 120	95.3	2 354	4.7	50 615	57 339	57.4
French	16	3.9	397	96.1	413	209	2.2	9 321	97.8	9 532	9 954	10.0
English or French	547	57.3	408	42.7	959	3 282	58.4	2 335	41.6	5 647	6 618	6.6
Frand total	7 506	75.7	2 410	24.3	9 963	59 176	66.1	30 353	33.9	89 715	99 833	100.0

lote:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (to or within the Public Service) or language group.

⁻For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

37

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments to and within the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1989

		A	ngloph	ones	Francop	hones	Tota	ıl
Occupational category	Type of employment		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate		254	99.2	212	98.1	466	98.7
	Specified period	1	2	0.8	16 April -40	1.9	6	1.3
	Total		256	100.0	216	100.0	472	100.0
Scientific and	Indeterminate	100	228	53.8	512	49.8	740	50.9
Professional	Specified period	1	196	46.2	516	50.2	714	49.1
	Total		424	100.0	1 028	100.0	1 454	100.0
Administrative	Indeterminate	- 41	231	72.2	2 699	71.4	3 931	71.6
and	Specified period	2	475	27.8	1 079	28.6	1 556	28.4
Foreign Service	Total]	706	100.0	3 778	100.0	5 487	100.0
Technical	Indeterminate	27	118	63.4	334	64.6	452	64.3
	Specified period	30	68	36.6	183	35.4	251	35.7
	Total		186	100.0	517	100.0	703	100.0
Administrative	Indeterminate	ed	693	32.4	2 597	31.7	3 293	31.8
Support	Specified period	1	443	67.6	5 602	68.3	7 053	68.2
	Total	2	2 136	100.0	8 199	100.0	10 346	100.0
Operational	Indeterminate	5.	98	54.4	174	40.2	272	44.3
	Specified period	Ş.,	82	45.6	259	59.8	342	55.7
	Total		180	100.0	433	100.0	614	100.0
All categories	Indeterminate	1 2	2 628	53.7	6 529	46.1	9 161	48.0
	Specified period	1, 2	2 267	46.3	7 643	53.9	9 923	52.0
	Grand total	4	899	100.0	14 178	100.0	19 094	100.0

Note:—The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

⁻For type of appointment, percentage is based on the total of appointments where the type of appointment is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments to and within the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1989

	Status of appointee as	Anglopl	hones	Francop	hones	Tot	al
Occupational category	to language requirements of position	No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	243	56.6	71	89.9	314	61.8
	Must meet	110	25.6	6	7.6	116	22.8
	Not required to meet	. 76	17.7	2	2.5	78	15.4
	Total	429	100.0	79	100.0	508	100.0
Scientific and	Met	366	65.7	324	94.7	690	76.8
Professional	Must meet	158	28.4	14	4.1	172	19.1
	Not required to meet	33.	5.9	4	1.2	37.	4.1
	Total	557	100.0	342	100.0	899	100.0
Administrative	Met	906	65.6	1 154	92.8	2 060	78.5
ind	Must meet	352	25.5	75	6.0	427	16.3
Foreign Service	Not required to meet	123	8.9	15	1.2	138	5.3
	Total	1 381	100.0	1 244	100.0	2 625	100.0
 Fechnical	Met	128	62.1	450	93.6	578	84.1
	Must meet	59	28.6	26	5.4	85	12.4
	Not required to meet	19	9.2	5	1.0	24	3.5
	Total	206	100.0	481	100.0	687	100.0
Administrative	Met	349	64.0	1 011	92.6	1 360	83.1
Support	Must meet	139	25.5	63	5.8	202	12.3
	Not required to meet	57	10.5	18	1.6	75	4.6
	Total	545	100.0	1 092	100.0	1 637	100.0
Operational	Met	57	61.3	233	93.2	290	84.5
	Must meet	32	34.4	9	3.6	41	12.0
	Not required to meet	4	4.3	8	3.2	12	3.5
	Total	93	100.0	250	100.0	343	100.0
All categories	Met	2 052	63.8	3 244	93.0	5 296	79.0
	Must meet	850	26.4	193	5.5	1 043	15.6
	Not required to meet	312	9.7	52	1.5	364	5.4
	Grand total	3 214	100.0	3 489	100.0	6 703	100.0

-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category.

⁻For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

39

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1989

	Wo	omen	Aborigin	al peoplesa		rsons sabilities ^a		ibers of ninorities ^a	
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	Tot: i inventor
Newfoundland	270	37.4	29	2.9	47	4.7	41	4.1	99
Prince Edward Island	137	52.3	3	1.0	21	6.8	(A A	2.3	30.
Nova Scotia	524	40.9	26	1.7	59	3.8	100	6.4	1 55
New Brunswick	234	43.3	30	3.3	21	2.3	34	3.7	91
Quebec (Except NCR)	3 091	41.9	122	1.6	189	2.5	737	9.9	7 42
National Capital Region	7 277	61.0	428	2.1	1 076	5.4	1 810	9.0	20 00
Ontario (Except NCR)	2 674	42.3	182	2.8	320	5.0	1.310	20.3	6 43
Manitoba	867	40.0	137°	6.0	101	4.4	202	8.8	2 28
Saskatchewan	711	43.3	151	8.5	36	2.0	96	5.4	1 77
Alberta	676	41.1	146	5.2	148	5.3	493	17.6	2 80
British Columbia	1 516	37.0	154	3.7	180	4.4	930	22.6	411
Yukon	52	52.5	18	13.8	0	0.0	0	0.0	13
Northwest Territories	34	51.5	13	10.2	1	0.8	1	0.8	12
Total	18 063	47.3	1 439	2.9	2 199	4.5	5 761	11.8	48 87

^aSee Glossary, p. 138, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note:-For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

40

Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1989

		Gradua	ites ^a							Ap	pointn	nents						
-			Tota	al	M	en	Won	nen	Me	en	Won	nen	Anglor	hones	Francop	hones	Tot	al
Geographic area	Men	Women	No.	%		Franco- phones			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Newfoundland	958	992	1 950	1.6	14	0	5	1	14	70.0	6	30.0	19	95.0	1	5.0	20	1
Prince Edward Island	136	169	305	0.2	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4	0
Nova Scotia	2 595	2 995	5 590	4.6	27	1	21	2	28	54.9	23	45.1	48	94.1	3	5.9	51	3
New Brunswick	1 420	1 500	2 920	2.4	17	11	11	8	28	59.6	19	40.4	28	59.6	19	40.4	47	3
Quebec (Except NCR)	14 477	15 424	29 901	24.4	42	137	32	85	179	60.5	117	39.5	74	25.0	222	75.0	296	22
National Capital Region	3 291	3 852	7 143	5.8	104	68	91	57	172	53.8	148	46.2	195			39.1	320	23
Ontario (Except NCR)	21 174	24 097	45 271	37.0	125	8	113	4	133	53.2	117	46.8	238	95.2	12	4.8	250	18
Manitoba	2 730	2 873	5 603	4.6	19	2	14	1	21	58.3		41.7	33	91.7	3	8.3	36	2
Saskatchewan	2 182	2 346	4 528	3.7	26	1	15	0	27	64.3		35.7	41	97.6	1	2.4	42	7
Alberta	4 867	4 894	9 761	8.0	38	2	18	1	40			32.2	56	94.9	3	5.1	59	4
British Columbia	4 851	4 636	9 487	7.7	66	0	46	0	66			41.1		100.0		0.0	112	
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	32	3	15	5	35	63.6	20	36.4	47	85.5	8	14.5	55	1
Total	58 681	63 778	122 459	100.0	550	238	387	167	788	58.7	554	41.3	937	69.8	405	30.2	1 342	100

Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1988 calendar year.

^bCanadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained.

Appointments of university graduates and occupational field
Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group,

	Me	en	Wor	nen	Me	n	Wom	en	Angloph	iones	Francop	hones	Tot	al
ccupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
dministration	131	77	138	56	208	51.7	194	48.3	269	66.9	133	33.1	402	29.9
preign Service	42	13	27	6	55	62.5	33	37.5	69	78.4	19	21.6	88	6.6
ccounting/Auditinga	43	20	42	22	63	49.6	64	50.4	85	66.9	42	33.1	127	9.5
ure and Applied Science	202	56	83	26	258	70.3	109	29.7	285	77.7	82	22.3	367	27.3
omputer Science	47	35	22	25	82	63.6	47	36.4	69	53.5	60	46.5	129	9.6
ocial/Economic ^b	85	37	75	32	122	53.3	107	46.7	160	69.9	69	30.1	229	17.1
otal	550	238	387	167	788	58.7	554	41.3	937	69.8	405	30.2	1 342	100.0

cludes 31 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

or the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, atistics and Welfare Programs.

Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, language group and sex, 1989

,	Me	n	Won	nen	Mei	ı	Wom		Angloph	ones	Francopl		Tota	
ccupational field anagement Sciences	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
anagement Sciences	93	12	69	22	105	53.6	91	46.4	162	82.7	34	17.3	196	46.1
bience and Technology	69	10	33	16	79	61.7	49	38.3	102	79.7	26	20.3	128	30.1
omputer Systems	44	26	23	8	70	69.3	31	30.7	67	66.3	34	33.7	101	23.8
otal	206	48	125	46	254	59.8	171	40.2	331	77.9	94	22.1	425	100.0

43

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1989

	M	1en	Wom	nen	Men		Wome	en	Angloph	ones	Francoph	iones	Tota	d
	Anglo- phones	- Franco- s phones		Franco- phones		%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution										-		140	2.5/5	0.0
University	1 231	1 212	1 388	270	1 443	46.5	1 658	53.5	2 994	84.0	571	16.0	3 565	86.5
Community college and CEGEP	201	1 33	197	52	234	48.4	249	51.6	457	82.0	100	18.0	557	13.
Total	1 432	2 245	1 585	322	1 677	46.8	1 907	53.2	3 451	83.7	671	16.3	4 122	100.0

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.



Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, language group and sex, 1989

	M	en	Wor	nen	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francopl	nones	Tot	al
		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	4
Institution														
University	497	143	286	104	640	62.1	390	37.9	2 259	73.5	813	26.5	3 072	78.
Community college and CEGEP	174	9	87	10 👙	183	65.4	97	34.6	765	89.5	90	10.5	855	21.
Total	671	152	373	114	823	62.8	487	37.2	3 024	77.0	903	23.0	3 927	100.

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

⁻For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

⁻For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group
Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category,
sex and language group, 1989

	M	en	Wor	nen	Me	en	Won	men	Anglop	hones	Francop	hones	
Reason and occupational category		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization				-					110.	70	140.	70	10(a)
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	23	6	33	21	29	34.9	54	65.1	. 56	67.5	27	32.5	83
Administrative and Foreign Service	28	7	26	11	35	48.6	37	51.4	54	75.0	18	25.0	72
Technical	4	4	9	2	8	42.1	11	57.9	13	68.4	6	31.6	19
Administrative Support	4	2	56	33	6	6.3	89	93.7	60	63.2	35	36.8	95
Operational	16	18	4	8	34	73.9	12	26.1	20	43.5	26	56.5	46
Total	76	37	128	75	113	35.8	203	64.2	204	64.6	112	35.4	316
Privatization							200	0712	204	04.0	112	33,4	310
Management	0	0	0	0	0	0.0	. 0.	0.0	. 0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	ti 0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Technical	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1 -	100.0	. 0	0.0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Operational	0	0	0	0	0	0.0	. 0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	3	0	N. 63 03	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0		
Decentralization						2010	3	30.0	0	100.0	U	0.0	6
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	3	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Technical	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	2	. 0	** 1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0 :	0.0	3
All reasons						0011	-	33,3	3	100.0	0 :	0.0	3
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	. 1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	25	6	37	21	31	34.8	58	65.2	62	69.7	27	30.3	89
Administrative and Foreign Service	29	7	26	11	36	49.3	37	50.7	55	75.3	18	24.7	73
Technical	6	4	9	2	10	47.6	11	52.4	15	71.4	6	28.6	21
Administrative Support	4	2	56	33	6	6.3	89	93.7	60	63.2	35	36.8	95
Operational	16	18	4	8	34	73.9	12	26.1	20	43.5	26	56.5	46
Frand total	81	37	132	75	118	36.3	207	63.7	213	65.5	112	34.5	325

Lay-offs, occupational category and geographic area
Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1989

	Geographic area												
Reason and occupational category	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Capital	Ontario (Except NCR)	Manitoba					
Reorganization								French 1					
Management	0	0	0	0	0		0	0					
Scientific and Professional	1	1 7 8 7 1 A	0	The same of the sa	35	198/ 11	4	7					
Administrative and Foreign Service	1		3	Blocking 18 mg	10	37	5	1					
Technical	0	0	1	0	2		0	1					
Administrative Support	0	1	1	1	25	20	15	10					
Operational	0	1	1	4. 1 t	23	4	0	11					
Total	2	4	6	4	95	80	24	30					
Privatization													
Management	0	. 0	0	0	0	0	0	0					
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	2	0					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0					
Technical	0	0	0	MT 474. 14 0	0	ed - 2 0	0						
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0					
Operational	0	1/2 4 /2 4 50	0	0	0	0	0	0					
Total	0	0	05/302 10	4 0	W. S. 18 9. 0	0	2	0					
Decentralization		1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 -		1 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		The was the							
Management	0	0	0	0	0	0	0	0					
Scientific and Professional	0	0	0	1	0	0	0	0					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	\$24.208-1248 1	0	122 A . G . 2	0	(e) 1					
Technical	0	0	0	0	0	0	0	1					
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0					
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0					
Total	0	0	0	2	0	0	0	1					
All reasons													
Management	0	0	0	0	0	1	0	0					
Scientific and Professional	1	1	0	2	35	23 Z Z TI	6	7					
Administrative and Foreign Service	1	*** * 1	3	2	10	37	5	1					
Technical	0	0	1	0	2		0	2					
Administrative Support	0	par 1 1	1	1	25		15	10					
Operational	0	22 11	1	1	23		0	11					
Grand total	2	4	6	6	95		26	31					

Table 46—Continued

		ic area	Geograph			
Total	Outside NCR sub-total	Northwest O	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskat- chewan
					^	0
1	0	0	0	0	17	5
83	72	0	0	1	1 /	3
72	35	1	0	4	5	3
19	12	0	0	2	4	2
95	75	4	-1	8	5.	4
46	42	0	0	2	1 1	2
316	236	5	1	17	32	16
						0
0	0	0	0	0	0	2
5	5	0	1	0	0	
0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	1	0	0	0
0	0 .	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
6	6	0	2	0	0	2
0		0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	U	V	0
1	I^{-1}	0	0	0	0	0 ,
1	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	. 0	0	0	0 -
3	3	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0
89	78	0	1	1	17	7
3)			***************************************			
73	36	1	0	4	5	3
21	14	0	1	2	4	2
95	75	4	1	8	5	4
46	42	0	0	2	1	2
325	245	5	3	17	32	18

Separations and reason Separations from the Public Service, by reason, 1989

Reason for separation (except lay-off)	
Release	. 38
for breach of discipline or misconduct	
for incompetence or incapacity	50
for abandonment of position	45
Rejected on probation	171
Revocation of appointment	8
Retirement	500
at age 65 or over	500
• elective, at age 55-64	3 971
medical grounds	694
End of specified period	5 318
Death	397
Resignation	8 106
Total	19 337

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.



48 Separations, reason and geographic area
Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1989

				Geograph	nic area			
Reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release • for breach of discipline or misconduct	2	0	4	2.4	5	· 2	5	8
for incompetence or incapacity	0	1	3	2	11	×2 · × × 0	4	13
for abandonment of position	1	0	2	0	6	3	10	10
Rejected on probation	3	1	22	51	16	8	31	40
Revocation of appointment	0	0	0	0.	0	0	4	2
Retirement • at age 65 or over	10	. 6	40	9	36	52	166	84
elective, at age 55-64	70	35	270	137	555	301	838	701
 medical grounds 	31	10	76	₹ 32	47	30	147	147
End of specified period	238	64	271	210	982	261	996	817
Death	16	4	33	8	59	. 20	81	79
Resignation	106	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Total	477	162	1 043	543	2 580	1 258	4 197	3 594

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation

Table 48—Continued

Geographic area											
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total				
1	0	1	8	0	0	0	38				
3	2	5	5	1	0	0	50				
0	1	4	6	0	2	0	45				
9	2	15	18	0	1	0	171				
0	1	1	0	0	0	0	8				
22	16	33	25	0	0	1	500				
161	108	259	476	12	14	34	3 971				
30	22	38	78	4	1	1	694				
362	185	291	589	30	21	1	5 318				
19	11	23	37	3	3	1	397				
332	230	665	1 013	108	112	17	8 106				
941	579	1 339	2 257	158	154	55	19 337				

Separations, occupational category, reason and geographic area
Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1989

				Geograph	iic area			
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
		\$ 10,000 T	V	The State of		S. J. 38		20131
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Release	0	.0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	3	-1	4	1	8	30	91	8
Retirement	07		0	0	0	1	2	0
End of specified period	0		1	0	0	1	7	0
Death	2		1	0	5	12	53	4
Resignation				1	13	44	153	12
Total	5	1:	6	1	13	44	135	1 20
Scientific and Professional							2	
Release	0		0	0	3	0	2	3
Rejected on probation	0		0	0	3	0	2	3
Revocation of appointment	0		0	0	0	0	0	0
Retirement	2		20	6	59	25	158	65
End of specified period	1	-december 100 months and 100 months	6	6	75	13	80	82
Death	0		2	0	7	1	12	8
Resignation	4		18	4	87	37	180	167
Total	7	6	46	16	235	76	434	329
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0 1.613	1 %	0.0	4	1	1	5
Rejected on probation	0	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	2	0	3 %	2	4	7
Revocation of appointment	0	San	0	0	0	0	1	0
Retirement	8	electrical and a facility of	56	31	159	148	248	226
End of specified period	3	Additional and the same of the	21	23	78	55	102	92
Death	2	And the second displacement of the second	6	1	18	10	18	25
Resignation	8.		29	28	159	192	432	305
Total	21	2000	115	83	425	409	807	661
Technical								
Release	0	220.1	1	2	0	0	1	5
Rejected on probation	3		9		1	0	0	4
Revocation of appointment	0	Charleston production and the	0		0	0	2	2
Retirement Retirement	38	And the state of t	69		71	37	185	111
End of specified period	13		18		49	8	96	36
Death	5	- Charles and the Contract of	7	2	7	0	10	5
Resignation	24		23		86	31	108	113
	83		127	68	214	76	402	276
Total	65	X.M	Tas r	- 00	WAT	,,,	402	
Administrative Support								
Release	1		2		2	2	9	14
Rejected on probation	0	A-90-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-	6		2	3	21	9
Revocation of appointment	0	Arrivation of the second	0		0	0	1	0
Retirement	11		59		110	100	291	211
End of specified period	150) 42	122	121	583	173	613	398
Death	2		2		12	7	20	17
Resignation	40	23	135	59	282	287	1 006	776
Total	204	1 78	326	220	992	572	1 961	1 431

Table 49—Continued

			area	Geographic			
Total	Outside Canada	Northwest Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskat- chewan	Manitoba
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0.	0
0	0	0	0	0	0	0	0
169	7	1	0	3	7	1	4
3	0	0	0	0	0	0	0
10	1 .	0	0	0	0 .	0	0
89	3	. 0	0	3	1	1	4
271	11	1	0	6	8	2	. 8
10	0 <	0	1	1	0	0	0
11	0	0 :	0	2	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
444	1	2	4	42	28	16.	16
399	0	0	10	33	35	29	23
42	0	0	I	. 5	2	3	1
776	0	8	22	75	53	. 45	76
1 684	: 1	10	38	158	119	93	116
20	0	0	0	5	1	1	1
23	0	0	0	3	2	0	0
23	0	0	0	0	1	0	0
1 161	6	4	4	128	49	38	41
509	1	3	2	68	26	18	15
102	0	1	0	10	7	1	1
1 533	7	9	9	170	89	33	54
3 358	14	17	15	384	176	91	112
16	0	STRUCTURE WIN	0	3	0	0	2
23	0	6-60 (CAL 100)	0	3	1	0	2
4	0 .	0	0	0	0	0	0
758	3	10106-0177260	6 8	90	50	17	35
338	0	6	12	25	34	16	12
48	0	Stocker WWW 01	2 🔞	4	1	2	3
626	2	THE SECTION	9 %	- 86	69	17	25
1 814	. 5	24	29	211	155	52	80
34	0	1	0	1	2	0	0
63	0	1	0	8	6	2	4
1	0	0	0	0	0	0	0
1 104	14	1	0	88	89	28	53
2 973	0	6	5	316	106	64	274
85	0	2	0	8	5	3	4
3 625	5	51	35	457	261	82	126
7 893	19	62	40	878	470	179	461

Table 49—Continued

					Geograph	ic area			
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prin Edwa Islan	ırd	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational									
Release	2		0:	5	2	13	2	5	4
Rejected on probation	0	. 5:	0	5	5	7	3	4	17
Revocation of appointment	0	3. N	0	0 -	0	0	0	0	0
Retirement	49		19	178	67	231	43	172	311
End of specified period	71	72.	13	103	47	187	11	78	205
Death	7	, , ,	0	15	4	15	1	14	24
Resignation	28	11.	5	112	29	228	21	109	307
Total	157		37	421	154	688	81	384	870
All categories									
Release	3		1.	9	4	22	5	19	31
Rejected on probation	3	8830	10	22	. n	16	8	31	40
Revocation of appointment	0	2620	0	0		0	0	4	2
Retirement	111	800 100	51	386	178	638	383	1 151	932
End of specified period	238	10-21	64.	271	210	982	261	996	817
Death	16		4	33	. 8	59	20	81	79
Resignation	106	17	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Grand total	477	1	62	1 043	543	2 580	1 258	4 197	3 594

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 49—Continued

			Geographic	area			
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	2	7	9	0	0	0	. 52
3	0	5	2	0	0	0	51
0	1	0	0	0	. 0	0	1
64	46	107	228	2	1	5	1 523
38	55	86	146	1	4	0	1 045
10	2	8	10	0	0	0	110
46	52	190	222	33	24	0	1 406
163	159	405	619	36	29	. 5	4 208
4	3	10	19	1	2	0	133
9	2	15	18	0	1	0	171
0	1	1	0	0	0	0	8
213	146	330	579	16	15	36	5 165
362	185	291	589	30	21	1	5 318
19	11	23	37	3	3	1	397
332	230	665	1 013	108	112	17	8 106
941	579	1 339	2 257	158	154	55	19 337

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1989

	Mo	en	Wom	en	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francoph	ones	
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- F	ranco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	(
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	-
Revocation of appointment	0	0	0	0	.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	(
Retirement	139	25	4	1	164	97.0	. 5	3.0	143	84.6	26	15.4	169
End of specified period	2	1	0	0	3	100.0	. 0	0.0	2	66.7	1	33.3	
Death	9	1	0	0	10	100.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	10
Resignation	65	19	4	1	84	94.4	5	5.6	69	77.5	20	22.5	89
Total	215	46	8	2	261	96.3	10	3.7	223	82.3	48	17.7	27
Scientific and Professional													
Release	3	4	1	2	7	70.0	3	30.0	4	40.0	6	60.0	10
Rejected on probation	5	3	1	1.	9	81.8	2	18.2	6	60.0	4	40.0	11
Revocation of appointment	0	0	0	0 .	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1
Retirement	320	57	50	17	377	84.9	67	15.1	370	83.3	74	16.7	44
End of specified period	110	32	176	76	143	35.8	256	64.2	286	72.6	108	27.4	399
Death	26		6	2	34	81.0	8	19.0	32	76.2	/ 10	23.8	4
Resignation	308	100	306	60	409	52.8	366	47.2	614	79.3	160	20.7	77
Total	772	204	541	159	979	58.2	704	41.8	1 313	78.3	363	21.7	1 68
Administrative and Foreign						-	(a) 144 (b)		3.1.34%		1000		and the second
Service						9	1809 v 1918	8	Stanton	#0.0		20.0	2
Release	13		1	3	16	80.0	4	20.0	14	70.0	6.	30.0	2
Rejected on probation	12		3	2	18	78.3	5	21.7	15	68.2	7	31.8	2.
Revocation of appointment	1	0	0	1	in a li	50.0	2 2 1	50.0	1	50.0	1	50.0	1 16
Retirement	653		233	65	863	74.3	298	25.7	886	76.4	274	23.6	1 16
End of specified period	172		192	70	239	47.0	269	53.0	365	73.7	130	26.3	10
Death	62		12	7	83	81.4	19	18.6	74	72.5	394	27.5	1 53
Resignation	588		545	177	810	52.9	722	47.1	1 133				
Total	1 502	517	987	329	2 033	60.6	1 323	39.4	2 490	74.6	846	25.4	3 35
Technical					1 2 1 3 4	0.5		10.5		07.5	2	12.5	1
Release	12		2	0	14	87.5	2	12.5	14	87.5 69.6	7	12.5	2
Rejected on probation	14		2	2	19.	82.6	4		16	100.0		0.0	4
Revocation of appointment	3		1	0	3	75.0	A	25.0	4	84.7	0	15.3	75
Retirement	605		37	7	714	94.2	145	5.8	642 247	75.3	116	24.7	33
End of specified period	153		94	48	192	57.0		43.0			11	22.9	4
Death	37		0	2	46	95.8	191	30.5	484	77.1	138	22.2	62
Resignation	338		146	44									
Total	1 163	3 252	282	103	1 424	78.5	389	21.5	1 445	80.3	355	19.7	1 81
Administrative Support	,	- 1	20			22.5		765	25	73.5	9	26.5	3
Release			20	6	8	23.5	26	76.5	47	75.8	15	24.2	
Rejected on probation	17		30	9	23	36.5	40	63.5	4/		0	0.0	6
Revocation of appointment	(702	0	200	0.0	895	100.0	835	100.0 75.6	269	24.4	1 10
Retirement	132		703 1 576	192 857	209 493	18.9	2 471	81.1	1 911	65.6	1 003	34.4	2 97
End of specified period	335		15/6	857	493	16.6 25.9	63	83.4 74.1	59	69.4	26	30.6	291
Death	13		2 253		509	14.1	3 108	85.9	2 615	72.8	975	27.2	3 62
Resignation	360			832					5 499	70.5	2 299	29.5	7 89
Total	864	4 384	4 633	1 915	1 266	16.1	6 610	83.9	5 499	/0.5	2 299	49.3	/ 85
Operational Release	33	3 16	1	2	49	94.2	3	5.8	34	65.4	18	34.6	- 1
	28		9	2	49	78.4	11	21.6	37	72.5	14	27.5	4
Rejected on probation		1 0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	-
Revocation of appointment			0	U	- L								1 52
Revocation of appointment	1.02		131	5.1	1 341	88.0	1 % /	7 [3	1 150	164	174	2.16	
Retirement	1 03:	3 308	131	51	1 341	88.0	182	12.0	1 164	76.4	359 221	23.6	
Retirement End of specified period	622	3 308 2 177	150	44	835	80.1	207	19.9	772	77.7	221	22.3	1 0
Retirement End of specified period Death	622 78	3 308 2 177 8 20	150 12	44	835 98	80.1 89.1	207 12	19.9	772 90	77.7 81.8	221 20	22.3 18.2	1 0
Retirement End of specified period	622	3 308 2 177 8 20 8 228	150	44	835	80.1	207	19.9	772	77.7	221	22.3	1 04

able 50-Continued

tional astronom and	Me	en	Wor	men	Mei	n	Wom	en	Angloph	nones	Francop	hones	
ccupational category and ason for separation xcept lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
l categories									10.55				
Release	67	28	25	13	95	71.4	3.8	28.6	92	69.2	41	30.8	a = 133
Rejected on probation	76	31	45	16	109	63.7	62	36.3	121	72.0	47	28.0	171
Revocation of appointment	5	0	2	1	5	62.5	3	37.5	7	87.5	1	12.5	8
Retirement	2 885	785	1 160	334	3 671	71.1	1 494	28.9	4 045	78.3	1 119	21.7	5 165
End of specified period	1 399	449	2 192	1 098	1 927	36.3	3 377	63.7	3 592	69.9	1 547	30.1	5 318
Death	225	68	76	28	293	73.8	104	26.2	301	75.8	96	24.2	397
Resignation	2 502	807	3 533	1 190	3 339	41.2	4 757	58.8	6 037	75.1	1997	24.9	8 106
Grand total	- 7 174	2 176	7 041	2 688	9 462	49.0	9 851	51.0	14 218	74.5	4 864	25.5	19 337

te:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group or reason for separation.

Separations, age group and sexNumber of separations from the Public Service (except lay-off), by age group and sex, 1989

and the state of t		Men	Wor	men	
e group	No.	%	No.	%	Total
ider 20	23	29.1	56	70.9	79
-24	510	34.3	979	65.7	1 489
-2 9	1 179	37.8	1 936	62.2	3 115
-34	1 099	38.4	1.760	61.6	2 859
-39	1014	41.5	1.428	58.5	2 442
44	756	45.3	112000000000000000000000000000000000000	54.7	1 669
49	411	43.4	535	56.6	946
-54	555	53.1	490	46.9	1 045
_59	1 514	71.9	593	28.1	2 107
-64	1 609	72.0	626	28.0	2 235
and over	647	70.9	266	29.1	913
tal	9 462	49.0	9 851	51.0	19 337

te:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or sex.

⁻For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official

Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations from the Public Service (except lay-off), by age group, occupational category and sex, 1989

0	upation	al aa	foroms:
UCC	прапон	ai ca	LCZUI V

	Manage	gement	Scien and Profess	nd		Adminis and Fo Serv	oreign		Techn	nical	A	Adminis Supp		Oper	ational	
Age group	Men	Women	Men	Women		Men	Women		Men	Women		Men	Women	Men	Women	Total
Under 20	0	0	0	0	1	1	0	100	2	1	-2	17	41	: :12	2 8	79
20-24	0	0	17	43		67	78.	. 9	74	52	16.7	148	717	191	76	1 489
25—29	0	0	106	176	700	198	223	123	148	101	24	302	1 286	412	139	3 115
30—34	17	0	129	132	1	185	238	20.57	138	75	0	227	1 211	408	3 99	2 859
35—39	14	0	121	123	17	230	223	5-3	121	66	. 3	163	936	362	2 71	2 442
4044	32	4	96	73	100	205	143	CAR S	83	23	1.30	. 84	612	255	5 55	1 669
45—49	19		67	31	100	99	59	3.5	39	10	3	35	367	151	63	946
50-54	11	2	47	35		134	66		. 117.	6	1000	50	319	193	3 58	1 045
55—59	91	2	114	29		376	120		299	20	150	104	360	527	7 61	2 107
60 -64	75	1	172	37		374	109		270	18		72	393	644	4 68	2 235
65 and over	18		104	14		146	41		118	8		34	164	226	5 38	91;
Total	261	10	979	704		2 033	1 323		1 424	389		1 266	6 610	3 447	7 758	19 33

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, occupational category or sex.

Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1989

	Me	n	Won	nen	Mer	1	Wom	en	Angloph	iones	Francopl	nones	
Geographic area		Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Newfoundland	277	2	190	1	284	59.7	192	40.3	467	99.4	3	0.6	47
Prince Edward Island	70	6	72	12	76	47.2	85	52.8	142	88.7	18	11.2	16
Nova Scotia	636	20	350	23	664	63.7	379	36.3	986	95.8	43	4.2	1 04
New Brunswick	213	65	176	86	280	51.6	263	48.4	389	72.0	151	28.0	54
Quebec (Except NCR)	94	1 219	63	1 162	1 337	51.8	1 243	48.2	157	6.2	2 381	93.8	2 58
Quebec (NCR)	344	215	342	347	564	44.9	692	55.1	686	55.0	562	45.0	1 25
Ontario (NCR)	1 352	572	1 363	853	1 946	46.4	2 245	53.6	2 716	65.6	1 425	34.4	4 19
Ontario (Except NCR)	1 622	44	1 742	112	1 691	47.2	1 894	52.8	3 364	95.6	156	4.4	3 59
Manitoba	373	7	530	25	382	40.6	559	59.4	903	96.6	32	3.4	94
Saskatchewan	279	6	275	5	291	50.4	286	49.6	554	98.1	11	1.9	57
Alberta	611	7	687	25	625	46.7	713	53.3	1 299	97.6	32	2.4	1 33
British Columbia	1 143	8	1 067	23	1 157	51.3	1 099	48.7	2 210	98.6	31	1.4	2 25
Yukon	52	1	100	3	53	33.5	105	66.5	152	97.4	4	2.6	15
Northwest Territories	74	1	71	6	75	49.0	78	51.0	146	95.4	7	4.6	15
Outside Canada	34	3	13	5	37	67.3	18	32.7	47	85.5	8	14.5	5
Total	7 174	2 176	7 041	2 688	9 462	49.0	9 851	51.0	14 218	74.5	4 864	25.5	19 33

Note:-The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

-For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and departmentNumber of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1989

	/	Appeals allowed		App	eals dismissed			
Department	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of appealb	Total
Agriculture	3	0	0	10	1	26	5	45
Atlantic Canada Opportunities Agency	0	0	0	0	0	1	0	1
Bureau of Pensions Advocates	0	. 0	0	. 0	0	1	0	1
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	1	0	0	0	1
Canadian Forestry Service	0	0	0	. 0	0	2	3	5
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	3	1	0	2	6
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0 1	0	3	0	0	0	3
Canadian International Development Agency	0	1	0	2	0	0	2	5
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	1	0	0	0	2
Canadian Radio-television and Telecom-		***************************************				***************************************		
munications Commission	0	0	0	2	0	0	0	2
Communications	1	0	0	7	0	3	0	11
Consumer and Corporate Affairs	11	0	0	10	0	5	0	26
Correctional Service of Canada	24	0	2	. 58	8	63	44	199
Employment and Immigration	69	10	0	188	44	224	85	620
Energy, Mines and Resources	2	. 0	0	3	0	6	2	13
Environment	7	0	0	. 14	2	29	4	56
External Affairs	0	0	0	10	1	12	2	25
Federal Court of Canada	1	0	0	0	0	0	0	1
Fisheries and Oceans	2	0	0	9	1	9	2	23
Immigration and Refugee Board	0	0	0	22	3	8	4	37
Indian Affairs and Northern Development	7	2.	0	3	1	10	1	24
Justice	0	0	0	0	0	2	1	3
Labour	1	0	0	0	0	3	1	5
National Archives of Canada	5	1	0	0	0	0	0	6
National Defence (civilian)	25	14	0	90	17	71	52	269
National Energy Board	0	0	0	0	0	1	0	1
National Health and Welfare	1	2	0	10	5	12	6	36
National Library of Canada	0	0	0	0	2	1	0	3
National Museums of Canada	3	1	0	1	0	1	1	7
National Parole Board	0	0	0	1	1	14	3	19
National Revenue (Customs and Excise)	16	1	0	24	4	36	22	103
National Revenue (Taxation)	39	5	0	82	12	63	55	-
National Transportation Agency	1	0	0	0	0	03	0	256
Office of the Commissioner of Official	1	0	0	0	0	atti na mana Oli		1
Languages	0	6942000000000000000000000000000000000000	0	60000 to 2000 TO	0	650 W # 1010	0 4	5 ~ 1
Public Service Commission	0	0	0	6	0	0	0	6
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	32 0 1	0	1
Public Works	1		0	14	3	21	2. 6	42
Regional Industrial Expansion	2	0	0	# W W W W 10	0	4	0	16
Royal Canadian Mounted Police		0.	0	2526510	0	7	0	10
(Public Service employees)	7	NEST 03	1	4	1	\$ 5	2 *	20
Secretary of State of Canada	2	4	0	6	0	3	0	15
Solicitor General	0	0	0	0	0	1	0	1
Statistics Canada	1	1 1	0	3	0	15.	0	20
Supply and Services	1	6	0	32	2	24	5	70
Transport	14	T I	0	52	1	58	16	142
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	2	0	0	0	2
		0		7.1	0	3	1	14
Veterans Affairs	- 1							
Veterans Affairs Western Economic Diversification	3	*** * * * * 4.5	0	0	0	10 mg 1 1 mg	0	2

Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined. The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

55

Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1989

	Appeals allowed	1	App	eals dismissed			
Occupational category	With hearing (department With hearing conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of appealb	Tota
Management	0 0	0	8	0	9	3	2
Scientific and Professional	12 2	0	36	5	66	17	13
Administrative and Foreign Service	128	0	356	48	382	155	1 07
Technical	17 4	0	70	7	67	16	18
Administrative Support	57	1	Se ² 114	33	126	66	41
Operational	36 21	2	107	17	89	66	33
Total	250 51	3	691	110	739	323	2 16

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

56

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1989

		Selection	processesa			Disposition	of appeals	
Appointing authority and type of selection processes	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of b	Appeals allowed	Appeals allowed		No right of appeal	Tot
Departments (delegated staffing) Closed competitions	225	15	12	0	0	17	1	
Without competition	13	14	12	2	2		8	- 1
Total	238	29	24	2	2	23	9	3
Public Service Commission (non-delegated staffing) Closed competitions	8 838	1 006	1 075	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	243	1 427	96	176
Without competition	234		212	34	59	90	218	36
Total	9 072	1 230	1 287	186	302	1 517	314	2 13
PSC and departments Closed competitions	9 063	1 0213	1 087	152	243		97	1 78
Without competition	247	238	224	36	61		226	
Grand totald	9 310	1 259	1 311	188	304	1 540	323	2 16

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

bThe Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

bThe number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ

because some appeal cases are carried over from one year to the next. ^cThe Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Selection processes, appeals and occupational category Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were

allowed, by occupational category, 1989

		Selection processes ^a							
Occupational ategory	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed					
Management	234	17	14	0					
cientific and Professional	782	109	110	10					
dministrative and Foreign Service	3 339	551	575	87					
echnical	912	126	142	18					
dministrative Support	3 212	274	285	40					
D perational	831	182	185	33					
otal	9 310	1 259	1 311	188					

igures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined. he number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ ecause some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1989

		Selection p	rocessesa	
ocation of position	Appealable	Appealed b	Appealed and disposed of b	Appeals
Newfoundland	252	31	32	6
Prince Edward Island	99	10006 A 1112	10	2
Nova Scotia	426	64	71	15
New Brunswick	382	50	51	8
Quebec (Except NCR)	1 138	245	269	39
National Capital Region	3 160	261	266	42
Ontario (Except NCR)	1 497	262	255	38
Manitoba	462	59	63	4
askatchewan	239	36	37	7
Alberta	603	79	82	6
ritish Columbia	922	139	157	17
/ukon	50	3	3	1
Northwest Territories	34	2	3	1
Outside Canada	10	5	5	0
/arious locations	36	11 - 600	7	2
otal	9 310	1 259	1 311	188

igures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined. he number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ ecause some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1989

	Selection processes ^a								
Department	Appealable	Appealed b	Appealed and disposed of b	Appeals allowed					
Agriculture	¥ · · · · · 308 ·	38	40	3					
Atlantic Canada Opportunities	Bay mar 1 to All								
Agency	27	0	1	0					
Bureau of Pensions Advocates	5	1	1	0					
Canada Labour Relations Board	3	0	0	C					
Canadian Aviation Safety Board	10	0	1	0					
Canadian Centre for Management	3	0	0	0					
Development	16	3	3	0					
Canadian Forestry Service	7	6	4	(
Canadian Human Rights Commission		0	Biologica State						
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	54 No. 125 x 33	1	695.25-27-33-49	(
Canadian International Development	Sicha A. C. Add	·	2525 - 254 St						
Agency	26	4	3	1					
Canadian International Trade									
Tribunal	6	2	2	1					
Canadian Radio-television and									
Telecommunications Commission	24	2	2	(
Communications	105	10	9	1					
Consumer and Corporate Affairs	127	17	14	4					
Correctional Service of Canada	326	92	96	14					
Employment and Immigration	1 441	281	294	51					
Energy, Mines and Resources	108	10	12						
Environment	467	46	50						
External Affairs	76	18	17	(
Federal Court of Canada	15	2	1						
Federal-Provincial Relations Office	257 15 812 13	0	0	(
Finance	26	0	0	(
Fisheries and Oceans	238	14	18						
Hazardous Materials Information									
Review Commission	The state of the	0	190,70000 0	(
Immigration and Refugee Board	43	9	SAR 1 16	(
Indian Affairs and Northern	320	19	23						
Development	220		0	-					
Investment Canada	75	0	3/						
Justice	41	5	5						
Labour	27	1	2						
National Archives of Canada	1 087	163	173	2					
National Defence (civilian)		103	113						
National Energy Board	331	31	29						
National Health and Welfare	29	2	96 3						
National Library of Canada	25	4	5						
National Museums of Canada	23	8	9						
National Parole Board		0	7 3						
National Revenue (Customs and Excise)	550	65	63						
National Revenue (Taxation)	871	136	145	21					
National Transportation Agency	70	0	1						
Office of Privatization and	70	0	1						
Regulatory Affairs	7	0	0						
Office of the Chief Electoral Officer	6	0	0						
Office of the Commissioner for									
Federal Judicial Affairs	2	0	0						
Office of the Commissioner of									
Official Languages	. 14	1	1						
Office of the Coordinator, Status of									
Women	2	0	0						

Table 59—Continued

		Selection processes ^a	
Department	Appealable	Appealed and Appealed b disposed of b	Appeals allowed
Office of the Governor General's Secretary	in + 2 2 2 2 (4)	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	. 5 % % a & a & a 5	2 6 6 0 6 2 5 3 0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	6 4 6 a d a 16	0 - 8 - 4 - 5 - 0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	8433.22 5	0 7 8 2 2 300	0
Patented Medicine Prices Review Board	Karasis In	0 22 2 2 0	0
Privy Council Office	38 * * * * 30	0 5000000	0
Procurement Review Board	17 11 12 XX 1 H	0 1 2 1 2 2 2 2 0	0
Public Service Commission	2 107	4 4	0
Public Service Staff Relations Board	C 7 - 2 - 3 - 18.	1 6822221	0
Public Works	261	37 31	2
Regional Industrial Expansion	23 - 97	9 12	2
Registry of the Competition Tribunal	Braven, II	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	(3 com: 173	19 16	6
Science and Technology	12 1 1 1 1 5	0 30 30 3 3 4 4 0	0
Secretary of State of Canada	W = = 1 68	9 10	3
Solicitor General	19	3 105 10 10 10 10 1	0
Statistics Canada	2 4 5 % h · 135	10 **********13	2
Supply and Services	9 × 427	51 55	2
Supreme Court of Canada	2 13 2 5 5 5 2 26	0	0
Tax Court of Canada	9	0 14 2 2 0	0
Transport	902	101 % = 5 107	12
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3000008	0.0.000	0
Treasury Board (Secretariat)	18	1 7 5 7 8 5 5 313	0
Veterans Affairs	3 3 2 2 161	18 ~ 11	3
Western Economic Diversification	35	18 70 00 11	1
Total	9 310	1 259 1 311	188

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^bThe number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Developmental training and geographic areaNumber of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1989

					Subject are	ea				
Geographic area	Mgmt. Orientation	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
Newfoundland	0	19	7	20	0	0	0	0	0_	46
Prince Edward Island	0	17	0	16	0	10	0	0	0	43
Nova Scotia	0	136	53	62	39	160	0	21	0	471
New Brunswick	0	91	37		0	. 15	0	0	0	178
Ouebec (Except NCR)	43	387	95	69	20	219	0	56	6	895
National Capital Region	325	3 453	1 573	776	147	1 574	82	365	80	8 375
Ontario (Except NCR)	20	128	61	149	10	123	0	66	0	557
Manitoba	27	128	32	70	37	72	0	47	0	413
Saskatchewan	0	50	0	22	0	25	0	43	0	140
Alberta	43	220	16	82	34	111	0	44	0	550
British Columbia	0	87	31	110	15	168	0	38	0	449
Yukon	0	10	0	0	0	27	0	0	0	37
Northwest Territories	16	28	0	0	C	23	0	50	0	117
Total	474	4 754	1 905	1 411	302	2 527	82	730	86	12 271

^aThis total does not include the 5 565 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

Developmental training and language of instruction Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1989

	Language of instruction						
Subject area	French	English	Total				
Management Orientation	10	19	29				
Management Theory and Practices	74	210	284				
Informatics	29	142	171				
Financial Management	11	73	84				
Materiel Management	3	14	17				
Personnel Management	42	131	£ 173				
Systems Approach to Training	2	5	7				
Individual Development	7	30	37				
Auditing	1	5	6				
Total	179	629	808a				

^aThis total does not include the 365 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1989

	Occupational category.								
Subject area	Manage- ment	Scientific and Profes- sional	Adminis- trative and Foreign Service	Technical	Adminis- trative Support	Opera- tional	Othera	Total	
Management Orientation	0	42	279	31	41	:7:10	71	474	
Management Theory and Practices	61	447	2 342	264	871	32	737	4 754	
Informatics	16	98	688	117	685	13	288	1 905	
Financial Management	2	49	551	49	601	9	150	1 411	
Materiel Management	0	12	81	16	107	28	58	302	
Personnel Management	6	83	908	127	1 088	29	286	2 527	
Systems Approach to Training	0	7	50	9	3	2	11	82	
Individual Development	76	75	186	81	95	14	203	730	
Auditing	2	1	61	1	4	0	17	86	
Total	163	814	5 146	695	3 495	137	1 821	12 271 ^b	
Occupational category not specified on application	for training						- 041		

This total does not include the 5 565 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for

Language trainingNumber of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1989

occupational category	Language studied						
	French						
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	Grand total
lanagement	40	819	859	0	13	1.3	872
cientific and Professional	78	1 387	1 465	13	240	253	1 718
dministrative and Foreign Service	228	2 382	2 610	42	435	477	3 087
echnical	30	602	632	19	157	176	808
dministrative Support	107	2 162	2 269	54	741	795	3 064
[perational	25	281	306	4	181	185	491
ther ^a	861	3 974	4 835	143	662	805	5 640
otal ^b	1 369	11 607	12 976	275	2 429	2 704	15 680

cludes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

he number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is

unted as two separate registrations for the purpose of this report.

Language training and region
Number of students taking language courses, by language studied, type
of course and region, 1989

	Region					
Language studied and type of course	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	Total
French					0.4	4.000
Continuous	1 032	132	27	93	85	1 369
Non-continuous	2 703	390	12	245	579	3 929
Special	1 248	40	704	0	17	2 009
Outside working hours	1 112	856	113	1 023	2 565	5 669
Total	6 095	1 418	856	1 361	3 246	12 976
English						
Continuous	61	0	214	0	0	275
Non-continuous	567	21	209	0	0	797
Special	131	31	94	0	0	256
Outside working hours	105	. 16	1 236	0	19	1 376
Total	864	68	1 753	. 0	19	2 704
Grand total	6 959	1 486	2 609	1 361	3 265	15 680



GLOSSARY

GLOSSARY



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Affected Employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the Public Service Employment Act, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the Public Service Employment Act.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit or personnel management audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

В

Bilingual Position

• Staffed imperatively

A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

• Staffed non-imperatively

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.



Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)



Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Devolution

Situation where the government passes control and operation of certain functions to another level of government or local authority.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four per cent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment Equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Exemption

- The dispensation granted by Order in Council to a unilingual person to compete, in the case of non-imperative staffing, for a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions
- A mechanism used by the Commission to exempt from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second-language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.



Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative Staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.



Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four per cent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of second-language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

M

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.



Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

• Administrative

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

• Statutory

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Privatization

Situation where the government sells or passes control and operation of certain functions to the private sector.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four per cent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment for an additional term

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Right to appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

5

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Second-language standard

A formalized description of the levels of second-language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified-period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.

T

Training

Orientation training
 Training to provide information to employees about their new work environment.

Professional, technical and vocational training

Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.

• Developmental training

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.



Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.



Visible minority groups (see Members of visible minority groups)



Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.

OFFICES OF THE COMMISSION

HEADQUARTERS

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-5010 TDD (Telecommunications Device for the Deaf) 993-4126

REGIONAL AND DISTRICT OFFICES

ATLANTIC

Regional Office

Brunswick Building 1888 Brunswick Street 7th Floor Halifax, Nova Scotia B3J 1M8

(902) 426-2990 TDD 426-6246

District Offices

Central and Eastern Trust Building 860 Main Street Room 603 Moncton, New Brunswick E1C 1G2

(506) 857-6616 TDD 857-6624

Government of Canada Building, West 354 Water Street 2nd Floor St. John's, Newfoundland A1C 1C4

(709) 772-4812 TDD 772-4317

Confederation Court Mall 134 Kent Street Suite 302 Charlottetown, Prince Edward Island C1A 8R8

(902) 566-7030 TDD 566-7039

QUEBEC

Regional Office

Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor Montreal, Quebec H2Z 1X4

(514) 283-5776 TDD 283-2467

District Office

Place Sillery 1122 St-Louis Road Room 205 Sillery, Quebec G1S 1E5

(418) 648-3230

NATIONAL CAPITAL

Regional Office

Vanguard Building 171 Slater Street Room 701 Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-8436 TDD 996-1205

ONTARIO

Regional Office

Dominion Public Building 1 Front Street West 3rd Floor Toronto, Ontario M5G 2R5

(416) 973-3131 TDD 973-2269

REGIONAL AND DISTRICT OFFICES

MANITOBA AND SASKATCHEWAN

Regional Office

Revenue Building 391 York Avenue Room 400 Winnipeg, Manitoba R3C 4G8

(204) 983-2486 TDD 983-6066

District Office

Imperial Bank of Commerce Building 1867 Hamilton Street Room 1010 Regina, Saskatchewan S4P 2C2

(306) 780-5720 TDD 780-6719

ALBERTA AND NORTHWEST TERRITORIES

Regional Office

Canada Place 830 — 9700 Jasper Avenue Edmonton, Alberta T5J 4G3

(403) 495-3144 TDD 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
4922 — 52nd Avenue
Yellowknife,
Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161 P.O. Box 1119 Iqaluit, Northwest Territories XOA 0H0

(819) 979-6268

PACIFIC AND YUKON

Regional Office

Sinclair Centre 757 West Hastings Street 5th Floor Vancouver, British Columbia V6C 3G4

(604) 666-0350 TDD 666-6868

District Office

(includes Northern Careers Program) Yukon Centre 4114 — 4th Avenue Suite 200 Whitehorse, Yukon

Y1A 4N7

(403) 668-4487

ET DE DISTRICT BUREAUX RÉGIONAUX

Programmes des carrières du Grand

DION

Immeuble Precambrian

C.P. 2730 4922, 52e rue

Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

TAS ATX

(403) 873-3525

191 əlduəmml

Idaluit (Territoires du Nord-Ouest) C.P. 1119

0H0 A0X

8929-676 (618)

PACIFIQUE ET YUKON

Bureau régional

5e étage Centre Sinclair

757, rue Hastings ouest

16C 3G4 Vancouver (Colombie-Britannique)

0980-999 (+09)

8383-333 : 3MTA

des carrières (incluant le Programme Bureau de district

Centre Yukon du Grand Nord)

4114, 4e avenue Bureau 200

TN4 ALY Whitehorse (Yukon)

(403) 668-4487

SASKATCHEWAN MANITOBA ET

Bureau régional

Bureau 400 immeuble Revenue

Winnipeg (Manitoba) 391, avenue York

B3C 4G8

(504) 883-5486

Bureau de district 9909-E86: 3MTA

Impériale de Commerce Immeuble de la Banque Canadienne

1867, rue Hamilton Bureau 1010

24P 2C2 Regina (Saskatchewan)

6178-087: 3MTA (306) 780-5720

ALBERTA ET

NORD-OUEST TERRITOIRES DU

Bureau régional

127 ¢G3 Edmonton (Alberta) 830 — 9700, avenue Jasper Canada Place

403) 462-3144

OE16-3130

BUREAUX RÉGIONAUX ET DE DISTRICT

ADMINISTRATION

L'Esplanade Laurier, Tour ouest

Ottawa (Ontario) 300, avenue Laurier ouest

K1A OM7

0109-966 (819)

CENTRALE

pour malentendants): télécommunications ATME (appareil de

ATME: 426-6246 (605) 456-2690 931-4156 **B31 1M8**

Bureaux de district

Halifax (Nouvelle-Ecosse)

1888, rue Brunswick

Immeuble Brunswick

ATLANTIQUE

Bureau régional

7e etage

Bureau 603 Immeuble Central and Eastern Trust

860, rue Main

Moncton (Nouveau-Brunswick)

E1C 1G2

ATME: 857-6624 9199-738 (808)

ısəno Edifice du gouvernement du Canada,

St. John's (Terre-Neuve) 354, rue Water 2e étage

A1C 1C4

ATME: 772-4317 2184-277 (907)

Confederation Court Mall

Bureau 302

134, rue Kent

Charlottetown

(Ile-du-Prince-Edouard)

ATME: 566-7039 (905) 266-7030 C1A 8R8

WEG 2R5

3e étage

Bureau régional

ONTARIO

ATME: 996-1205 9848-966 (819)

K1A 0M7 Ottawa (Ontario)

171, rue Slater

Immeuble Vanguard

CAPITALE NATIONALE

Bureau régional

(418) 648-3230

Sillery (Québec)

Bureau 205

Place Sillery

Bureau de district

ATME: 283-2467

Montréal (Québec)

Bureau régional

OUEBEC

Complexe Guy-Favreau

200, boulevard René-Lévesque ouest

9173-582 (413)

H2Z 1X4

8e étage

1122, chemin St-Louis

C12 1E2

Bureau 701

Toronto (Ontario) 1, rue Front ouest

Immeuble Dominion Public

ATME: 973-2269 1818-878 (814)

LES BUREAUX DE LA

A

Vérification ou vérification de la gestion du personnel

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoir délécomment ils appliquent les pouvoir délécomment ils appliquent les pouvoir délécomment et au matière de gestion du personnel.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Statut linguistique d'un titulaire

Statut du fonctionnaire qui répond ou non aux exigences linguistiques d'un poste bilingue: «satisfait aux exigences», ou «n'est pas satisfaire aux exigences», ten de satisfaire aux exigences».



Types d'emploi

Emplois variant en fonction de la durée de la nomination: emploi pour une durée indéterminée, emploi saisonnier, emploi à déterminée, emploi à temps partiel.

Types de nominations

Les divers modes de nomination à un poste: promotion, mutation latèrale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction, reclassification.

> que la durée d'emploi est cumulative et continue aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et d'au moins six mois dans le même poste.

Renvoi pour incompétence ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne aux termes du paragraphe 31(1) de la Loi sur l'emploi dans la tonction publique lorsque «l'administrateur général juge un fonctionnaire incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions». L'administrateur général recommande ce renvoi à la Commission et le fonctionnaire renvoi à la Commission et le fonctionnaire constitué par la Commission.

Ressourcement

Certaines activités dont s'acquitte la Commission en rapport avec la catégorie de la gestion : déploiement interministériel planifié, dotation et orientation des membres de la catégorie.

noitebergortèA

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère tion d'une recommandation de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire fouché peut en appeler de fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

noitomorq

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus poste. Si le nouveau poste ne comporte poste. Si le nouveau poste ne comporte l'augmentation doit être égale ou supérieure à d'achelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

H

Réaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué dué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Il y a réaménagement majeur lorsque au moins dix fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés en même temps.

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sousgroupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Renouvellement d'une nomination pour une période déterminée au même poste et pour une autre période déterminée, lors-

> d'âge, de longs états de service, ou pour des raisons de convenance personnelle.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature, la portée, la valeur et l'à-propos des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés par voie de répertoire et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

Administrative
 Droit d'être pris en considération avant
quiconque pour une nomination sans
concours, en conformité avec la politique de la Commission.

ગુજરાતું •

Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Privatisation

Vente ou cession, par le gouvernement, du contrôle et de l'exécution de certaines fonctions au secteur privé.

Profil linguistique

Les degrés de compétence requis en langue seconde pour chacune des langues officielles et sur trois plans: lire, écrire et communiquer de vive voix (compréhension auditive et expression orale étant considérées comme un seul acte de communication).

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Norme linguistique

Description normalisée des degrés de compétence en langue seconde pour chaque aptitude linguistique, afin que le titulaire d'un poste billingue puisse s'acquitter de ses fonctions.

d

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne dui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une diffiiculté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue

• À dotation impérative

Poste bilingue dont le titulaire doit
satisfaire aux exigences linguistiques à
la nomination.

svitariqmi non noitatob á

Poste bilingue donnt le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à condition : qu'il sondition : qu'il sondition linguistiques du poste dans les délais linguistiques du poste dans les délais prescrits ou, s'il n'est pas en mesure de le faire, à accepter une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour une question au qu'il n'ait pas à satisfaire aux existre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux existe poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux existences linguistiques pour une question preserve.

type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe) de sorte que autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être mentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe) dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui du poste qu'occupait le fonctionnaire. L'écart entre les taux maximant doit être équivalent ou supérieur à la plus petite augmentation d'échelon du poste antérieur. Si le poste antérieur ne comporte aucune augmentation d'échelon du poste antérieur, la la plus petite augmentation du poste antérieur, la la diminution du taux maximal doit être d'au moins 4 %.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujetti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

The spanning sop sound

Membres des groupes de minorités visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

l'objet d'un appel Méthodes de sélection ayant fait

Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la tonction publique.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, «dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonatances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre le fonctionnaire de la Commission, mettre le fonctionnaire en disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sousgroupe professionnel change ou encore le

vent des difficultés provisoires dans l'exercice de leurs fonctions ne découlant pas nécessairement de leur rendement.

Groupe de la direction (EX) Groupe de la direction (EX)

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure (SM) Groupe professionnel inférieur de la

catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

Instrument de délégation des pouvoirs de dotation

Document par lequel la Commission autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, et approuve la délégation par l'administrateur en question de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Interventions

Déploiement interministèriel planifié des cadres de direction et des cadres de gestion très prometteurs mais qui ont besoin de se perfectionner ou qui éprou-

Exigences linguistiques du poste

glais ou français. anglais essentiel, français essentiel, anfonctions: bilingue (français et anglais), titulaire d'un poste dans l'exercice de ses La ou les langues dont doit se servir le

Fonctionnaire en stage

suivant la nomination. lités pendant une période déterminée cice de ses fonctions et de ses responsabidu poste sont mises à l'essai dans l'exercompétence pour satisfaire aux exigences Fonctionnaire dont les capacités et la

Fonctionnaire touché

de l'effectif. plus requis en raison d'un réaménagement indéterminée dont les services ne seront Fonctionnaire nommé pour une durée

Formation

- noitatnoiro d'orientation
- travail. au sujet de leur nouveau milieu de Formation pour informer les employés
- · Formation professionnelle et

rendement que requiert l'employeur. plir leurs tâches de l'heure au niveau de les fonctionnaires soient aptes à rem-Formation visant à faire en sorte que 50 sindo

• Persectionnement

ces humaines. été recensées en matière de ressourpour répondre aux exigences qui ont dispose d'un personnel compétent Formation visant à faire en sorte qu'on

pendant certaines périodes de l'année. Emploi à temps partiel ou à temps plein

Equité en matière d'emploi

subir certains groupes désignés. tout désavantage historique qu'aient pu correctives soient prises afin de rectifier dien; et à s'assurer que des mesures faisant partie du marché du travail canapublique représente tous les groupes dotation fasse en sorte que la fonction systèmes, que le processus normal de rer, tant sur le plan des attitudes que des Pratiques d'emploi destinées à s'assu-

Excédentaires

d'employé déclaré excédentaire. eix mois) ouvrant droit à une priorité avant la fin de la période (normalement de poste de rechange à la fonction publique notifiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de per un poste. La mise en disponibilité sera mis en disponibilité et jugés aptes à occuaccordé aux fonctionnaires appelés à être nomination sans concours. Ce droit est considération avant quiconque pour une Personnes ayant droit d'être prises en

Exemption

- conditions. être nommée sous réserve de certaines bilingue à dotation non impérative et y qu'elle puisse se présenter à un poste une personne unilingue, de sorte Dispense accordée par voie de décret à
- mesure de dotation en personnel. chaque fois qu'elles participent à une connaissance de la langue seconde, preuve d'un degré élevé et soutenu de pour exempter les personnes qui font Mécanisme qu'utilise la Commission

Emploi saisonnier

(supiloud noitonot hi sanh ioldme) rus Emploi à temps partiel (assujetti à la Loi

1er janvier 1981). s'acquittent d'un travail similaire (depuis le daire établies pour les personnes qui males de service quotidien ou hebdomade travailler plus du tiers des heures norpas à plein temps, est tenu habituellement Emploi dont le titulaire, ne travaillant

(ənbijand la Loi sur l'emploi dans la fonction Emploi à temps partiel (non assujetti à

laire (depuis le 1er janvier 1981). sonnes qui s'acquittent d'un travail simiou hebdomadaire établies pour les perdes heures normales de service quotidien habituellement de travailler plus du tiers Emploi dont le titulaire n'est pas tenu

Emploi à temps plein

prescrit l'employeur, selon le cas. vention collective applicable ou à ce que pondre à ce qui est prescrit dans la conservice hebdomadaire normal doit corres-Emploi pour lequel habituellement le

Emploi pour une durée indéterminée

dont la durée n'est pas déterminée. Emploi à temps partiel ou à temps plein

Emploi à temps partiel ou à temps plein Emploi pour une période déterminée

pèriode déterminée d'au moins six mois. que les fonctionnaires nommés pour une déterminée). Dans ce rapport, n'entrent (fonctionnaire nommé pour une période pendant une période déterminée d'avance

TEXIONE

Année-personne

pendant une année complète ou l'équiva-Correspond à l'emploi d'une personne

laqqA

tence ou incapacité. renvoi ou de rétrogradation pour incompéinstance, ou une recommandation de rant une nomination interne de fait ou en fasse enquête sur les circonstances entousur l'emploi dans la fonction publique, aux termes du paragraphe 5d) de la Loi Demande pour qu'un comité, constitué

Autochtones

les Métis et les Inuit. les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, Les autochtones du Canada englobent

Cas de juridiction douteuse

Se produit lorsqu'un appel a été inter-

par voie administrative. favorable. La plupart de ces cas se règlent les la Commission n'a pas émis d'opinion nominations sans concours pour lesqueloù aucun candidat n'a été reçu, et de cas de concours publics ou de concours blent pas le justifier, par exemple, dans le eté dans des circonstances qui ne sem-

Catégorie de la gestion

SM) chargés de l'élaboration des objectifs sant de deux groupes de cadres (EX et Catégorie professionnelle se compo-

et des relations publiques. et de la gestion du personnel, des finances de l'application des méthodes de gestion tion des programmes, de la conception et généraux, de la formulation et de l'applica-

Catégorie professionnelle

préparation scolaire requise. propres à chaque emploi et par le type de distinguent par la nature des fonctions Vaste série de familles d'emplois etseV

Cessation d'emploi

nomination. mission a le droit et le pouvoir exclusifs de partie de la fonction publique où la Com-Fin de l'emploi d'une personne dans la

Chances d'avancement amoindries

'suəs tence pour entendre un appel dans ce dries, un comité d'appel a alors compéon estime que les chances ont été amoinsans concours, d'un autre fonctionnaire. Si par la nomination de fait ou en instance, d'un fonctionnaire a été ou serait entravée si la progression immédiate de carrière Il incombe à la Commission de décider

Concours interne

admissibles. retenus à partir d'un répertoire d'employés faire acte de candidature ou bien sont Les candidats sont invités par voie d'avis à la fonction publique peuvent participer. Concours auquel seuls les employés de

Concours public

qu'à celles qui ne le sont pas. employées à la fonction publique, ainsi Concours ouvert aux bersonnes

Dotation impérative (voir rubrique cyange pas.

tion que la classification de l'employè ne

élevé ou à un niveau moins élevé, à condi-

poste au même niveau, à un niveau plus

nant à la catégorie de la gestion à un autre

de la gestion, d'un fonctionnaire apparte-

d'exclusion des membres de la catégorie

ces pouvoirs et fonctions à des personnes

délégation par l'administrateur genèral de

tions. La Commission approuve aussi la

tions, sous réserve de certaines condi-

son nom certains de ses pouvoirs et fonc-

à un administrateur général d'exercer en

Délégation des pouvoirs de dotation

fonctions à un autre niveau gouvernemen-

contrôle et de l'exécution de certaines

Cession, par le gouvernement, du

tal ou à une administration locale.

Décentralisation administrative

Autorisation que la Commission donne

Nomination, assujettie au Décret

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel

«Poste bilingue»)

Déploiement

qui relèvent de lui.

tence ou incapacité. renvoi ou de rétrogradation pour incompèpublique ou sur une recommandation de instance dans les rangs de la fonction enquête sur une nomination de fait ou en Droit d'obtenir qu'un comité d'appel

FEXIODE



Formation linguistique et région Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1989

B toT	l global	696 9	98† I	609 Z	1981	3 265	089 SI		
IstoT	I	†98	89	ESL I	0:000000	61	7 J D V		
•	Hors des heures de travail	105	91	1 236	0	61	978 1		
•	Spéciaux	131	18	† 6	0	0	957		
	Non-continus	L9S	17	500	0	0	L6L		
	Continus	19	0 1 3 - 52	714	0 - 1	0	SLZ		
signA	sis								
Total]	\$60 9	81† I	9\$8	198 1	3 246	946 71		
0	Hors des heures de travail	1112	958 3/6	EII	1 023	595 7	699 \$		
	Spéciaux	I 248	07	t0L	O more	41	7 000		
	Non-continus	2 703	966	15	542	6LS	676 E		
	Continus	I 035	135	L7	£6	\$8	69E I		
Fran	sis?								
	eauos espesitivos san espesitivos san espesitivos san especial esp	BCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	IstoT		
Lang	to oòibutò oug		Kegion						

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1989

Catégorie professionnelle

lstol	163	814	9715	\$69	367 E	LEI	1281	12 27 16
Vérification	7	I	19	I	t	0	LI	98
Perfectionnement individuel	94	SL	981	18	\$6	ÞΙ	503	730
Approche systémique en formation	0	L	05	6	3	7	H	78
Jestion du personnel	9	83	806	177	1 088	67	987	L75 7
Jestion du matériel	0	15	18	91	101	87	85	305
Jestion des finances	7	67	ISS	67	109	6	051	IIt I
nformatique	91	86	889	LII	\$89	13	887	S06 I
Théorie et pratiques de gestion	19	Ltt	7 3 4 7	797	178	32	LEL	tSL t
Orientation en gestion	0	77	617	18	I t	10	I L	ヤムヤ
)omaine de cours	Gestion	Scientifi- que et pro- fessionnelle	Administra- tion et service extérieur	Tech- oupin	Soutien samimbe tratif	-iolqxA tation	Autres	Total

a demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

narticulièrement pour un ministère. ce total n'inclut pas les 5 S65 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au alendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus

Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée,

15 680	\$0L Z	7 456	SLT	946 71	409 II 198	69E I	dirioT
0†9 S	\$08	799 8	143	\$88 t	₹46 E	198	*səttu A
167	185	181	Þ	908	187	72	Exploitation
₱90 E	\$6L	alph 3	ts 1	697 7	7 1 6 2	401	Soutien administratif
808	941	LSI	61	789	709	30	Technique
280 €	LLV	→ SEÞ 14 €	74	7 610	7 387	4 877 758 4	Administration et service extérieur
814 I	253	740	13	1 465	1 387	84	Scientifique et professionnelle
718	13	0.00	0	658	618	- 07	Gestion
latoT ladolg	Total	Autres cours	Cours	Total	Autres	Sours Sourismos	Satégorie professionnelle
		sislgnA		Français			

Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO). Les chilfes relatifs à la clientèle chient e syant bérdieidé de formatien ingulatique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inacriptions aux divers cours de langues. Annst, une même personne ayant surst, pat exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1989

conts	ap	auı	mai	DO

									1 ,	3 / 3 [4]
12 271	98	730	78	L75 7	302	IItI	\$06 I	tSL t	 	latoT
LII	0	0\$	0	23	0	0	0	87	91	Territoires du Nord- Ouest
LE	0	0 2	0	LZ	0	0	0	01	0	Yukon
644	0	38	0	891	SI	011	18	48	0	Colombie-Britannique
099	0	*** ***	0	THE SE	48	78 - 3	91	077	43	Alberta
011	0	£7	0	52	0	77	0	09	0	Saskatchewan
413	0	Lt	0	7.1	15	04	35	158	LZ	Manitoba
LSS	0	99	0	173	01	671	19	128	07	Ontario (sauf RCN)
STE 8	08	\$98	78	tLS I	Lti	944	ELS I	EST-E	325	Région de la Capitale nationale
\$68	9	95	0	617	50	69	\$6	785	43	Québec (sauf RCN)
8/I	0	. 0	0	SI S	0	38	LE	16	0	Nouveau-Brunswick
ILT	0	51	0	091	68	79	23	130	0	Nouvelle-Ecosse
43	0	0	0	01	0	91	0	LI	0	Ile-du-Prince-Edouard
97	0	0	0	0	0	50	L	61	0	Terre-Neuve
letoT	Vérifi- cation	erfection- nement laudividuel	en forma-	noitsəD ub lənnostəq	Gestion du Isitèriel	Gestion des	Informatique	Théorie et pratiques de gestion	Orientation noited no	Lievade travail

a Ce total n'inclut pas les 5 565 participants à des cours à forfait. Les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Formation professionnelle et langue d'enseignement Répartition des cours de formation professionnelle donnée par

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1989

TO

Langue d'enseignement

Total		641	679		1808
Vérification		I	ς		9
Perfectionnement individuel		4	30		LE
Approche systémique en formation		7	S	43	×L.
Gestion du personnel		77	131	0	ELI
Gestion du matériel		3	14		LI
Gestion des finances		H	23		1/8
Informatique		67	741		ILI
Théorie et pratiques de gestion		†L	210		784
Orientation en gestion		10	61		67
Domaine de cours	Fra	nçais	sislgnA.		Total

«Ce total n'inclut pas les 365 cours à fortait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particulières d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

*Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. bLe nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui d**es** méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et ministère Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1989

Méthodes de sélection^a

onseil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)	3 383	12	0		0
onseil de la radiodiffusion et des lécommunications canadiennes	7		7	· * *	0
atières dangereuses		^	0	- majorista de la companya de la com	^
nseignements relatifs aux			U		0
onseil de contrôle des					
ss médicaments	-7 -3c	375	0		0 ,
onseil d'examen du prix			0		0 *
lisva	1.00	2730	0		0
onseil canadien des relations du			· ·		O
ommunications	01		01		I
nditionnelles	7		8	3 -	0
ommission nationale des libérations			0		0 8 3
ins la fonction publique	1 . 500 66	37	I		0
ommission des relations de travail			•		
ıblics			0		0
ommission de révision des marchés					O
ommission de la fonction publique	.01	3 .	Þ	Op.	0
atut de réfugié	b		6	1	0
ommission de l'immigration et du	· F · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		0	ı	U
la personne		12.	9		0
ommission canadienne des droits	* ** 4.30		7		0
a protection de la vie privée	3.1.1.1.1	-3	0	1	0
ommissariats à l'information et			O		U
ommissariat aux langues officielles	7I 5 3 3	-	I		0
entre canadien de gestion					
stitutions financières	91	-	0	1	0
rreau du surintendant des	91 , 2015		0	1	0
scrious	5 Ta Ta a sel	200.0			-
areau du Directeur général des	9 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		0	1 1	0
ireau du Conseil privé	30		0		
agistrature fédérale	7		0)	0
ireau du Commissaire à la	C Street Street		0)	0
rjes	I		0		-
reau des relations fédérales-provin-	l strain		0)	0
Suc	\$ 172.22		I		
rreau de services juridiques des pen-	1 15 1 15 1 15 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		ı		0
aires réglementaires	L		0)	0
reau de privatisation et des	- CHARL		U		0
n de la femme	7 " 20 " 20 " 3		0)	0
reau de la Coordonnatrice, Situa-	·		U		U
transport du grain	ç		7)	0
reau de l'administrateur de l'Office	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		v	·	0
rienne	10	75.3	0	1	0
reau canadien de la sécurité	100000		V	•	0
bliothèque nationale du Canada	67	_	7		0
chives nationales du Canada	LZ		I	7	7
oprovisionnements et Services	LZÞ	445000	IS		
iciens combattants	191	1000		55	7
riculture			18	[]	3
nada atlantique	308		38	04	3
gence de promotion économique du	L7 3 7		0	I	0
ernational	0.77				
ence canadienne de développement	56		7	Ε	I
nadien	0.000				
faires indiennes et du Nord	550		61	73	8
faires extérieures	0/		0.7		
nistère	9L sbbei		8 I	LI	0
0.00,000	nu à liorb	30 I	appel ^b	réglés ^l	accueillis
				sl∍dd∀	Appels
	Ouvrant		tist tasy	slada A	iu V

Total

Exploitation

professionnelle

lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un

professionnelle, 1989

	Ouvrant	fish insyA	,	, ·
Satégorie	Jio1b	l'objet	Appels	Appels
rofessionnelle	a un appel	q,nu sbbc _{lp}	réglés ^b	accuèillis
noitsat	734	41	14	0
elentifique et professionnelle	787	601	110	01
dministration et service extérieur	3 3 3 9	.199	SLS	L8
echnique	. 716	126	142	81
Jistratini administratif	3 212	⊅ L7	285	04
		001	201	CC .

méthodes de sélection ayant sait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. re nompre qe merpoqes qe sejection bont Jesdineljes Lappel on Jes appels out ête regles in est pas le même que celui des Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. 916 6

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1989 appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un

Reference	an	remones

657 I

Méthodes de sélectiona

881

HEL

881	1181	6SZ I	018 6	IstoT
7	L	II :	98	Divers lieux
0	ς	\$ 1,700	10	Étranger
1	٤	Z ii ii	34	Ouest
				Territoires du Nord-
ī	3	ξ	0\$	Хиkon
LI	LSI	139	776	Colombie-Britannique
9	78	6L	£09	Alberta
L	LE	98	739	Saskatchewan
t	£9	6S	797	Manitoba
38	522	797	L67 I	Ontario (sauf RCN)
77 - 45	797	197	3 160	Région de la Capitale nationale
68	697	542	1 138	Québec (sauf RCN)
8	IS	05 50	382	Nouveau-Brunswick
SI	I.L	79	977	Nouvelle-Écosse
7	01	15	66	Île-du-Prince-Édouard
9	35	18	727	Тегге-Меиче
accueillis	réglés ^b	q,nu sbbelp	à un appel	Lieu de travail
Appels	Appels	l'objet	tionb	
		fiel InsyA	JustvuO	

méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. *Inclut les cas pour lesqueis il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. *Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont ête réglés n'est pas le même que celui des

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appelsa ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la

catégorie professionnelle, 1989

IstoT	057	IS	E STATE	169	011 / F	684	373	5 16.
Exploitation	98	17.	7	101	LI	68	99	355
Soutien administratif	LS	91	I	tII	33	156	99	II.
Technique	LI	†	0	0L	L	L9	91	181
Administration et service extérieur	128	8	0	958	87	382	SSI	240 I
Scientifique et professionnelle	17	C. 80 4 1 June 78	0	98	S	99	LI	381
Gestion	0	0	0	8	0	6	3 8	7(
Catégorie professionnelle	Avec	171 7	Sans audience (ministère a (ébésnos	Avec	Avec audience (retiré par l'appelant)	Sans audience (retiré par l'appelant)	Droit lappel non dunnoser	non ppel
	→	bbels accueill			Appels rejetës		v:d	

Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1989 un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant sait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles

323	1 240	304	188	HEI	1 729	9310	bladolg latoT
526	96	19	98	774	238	L+7	Sans concours
L6	ttt l	243	125	1 087	1 0 5 1	£90 6	CFP et ministères Concours internes
314	LISI	206	981	187.1	1 230	7106	latoT
218	06	65	te 34	717	774	734	Sans concours
96	1427	543	751	SLO I	900 L	8 8 3 8	Commission de la Fonction publique (dotation non-déléguée) Concours internes
6	23	7	7	.54.	. 67	.827	IstoT
8	9.	7	7	15	tl alama	13	Sans concours
I	Lī	0	0	12	SI	572	Ministères (dotation déléguée) Concours internes
Droit d'appel non reconnu°	Appels sòtojon	Appels	eloppels sillisusoss	eləqqA dzəlgəπ	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Ouvrant droit ləqqs nu ś	Provenance des nominations et méthode de sélection
sappels	Résultats de			e sélection ^a	Méthodes d		
	Droit d'appel non reconnue 97 218 314 96 97 218 96 97 218 96 97 218 96 97 218 9	Droin d'appels non c'appels d'appels non c'appels non c'a	19 276 376	Appels Ap	1087 152 243 1444 97 226	1 021	Ouvrant Ayant fait Appels Appel

bLe nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante. alnelut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

cLe comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection. dLe total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels

Appels et ministère Nombre d'appelants dont les appels* ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1989

7 7 5 7†I	0 7	0						
5 7†I	7		0	1 60	0	0	I	Tribunal canadien du commerce extérieur
5 7†I		17	3	ÞΙ	0	I	I	Travaux publics
771	I	ε	0	0	0	0	I	Travail
	91	85	I	ZS	0	1	ÞΙ	Transports
07	0	SI	0	ε	0	I	I	Statistique Canada
1	0	4 38 - 3	0	0	0	0	0	Solliciteur général
661	77	69	8	85	7 7	0	74	Service correctionnel du Canada
C	3	7	0	0. 4.	0	0	0	Service canadien des forêts
3	0	0	0	ε	0	0	0	canadiennes
	3 0	0 ,	· ·					Secrétariat des conférences intergouvernementales
SI	0	٤	0	9	0	†	7	Secrétariat d'État du Canada
9€	9	15.	ς	01	0	7	. [Santé nationale et Bien-être social
729	55	63	15	78	0	S	68	Revenu national (Impôt)
103	77	98	Þ	74	0	I	91	Revenu national (Douanes et Accise)
23	7	6	I	6	0	0	7	Pêches et Océans
I	0	0	0	0	0	0	I	Office national des transports
I	0	1	0	0	0	0	0	Office national de l'énergie
L	I	9 1000 00	0	11 60 3 80 00	0	7	3	Musées nationaux du Canada
€ .	.J. I	7	0	0	0	0	0	Justice
07	7	ç	I	Þ	I	0	L	(fonctionnaires)
				,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,				Gendarmerie royale du Canada
91	0	Þ	0	01	0	0	7	Expansion industrielle régionale
99	t	56	7	ÞÍ	0	0	L	Епуітоппетепt
13	7	9	0	E	0	0	7	Energie, Mines et Ressources
079	\$8	224	ヤヤ	188	0	01	69	Emploi et Immigration
Z	0	I	0	0	0	I	0	Diversification de l'économie de l'Ouest
697	75	IL	LI	06	0	τI	52	Défense nationale (fonctionnaires)
I	0	0	0	0	0	0	I	Cour fédérale du Canada
97	0	S	0	01	0	0	II	Consommateurs et Sociétés
7.	0	0	0	7 2 2 2 2	0	0 4 4	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
7	2 0	0	0	7	0	0	0	telecommunications canadiennes
•						· ·		Conseil de la radiodiffusion et des
11	0	3	0	L	0	0 4	I	Communications
61	3 8	* I ***	I	व । १८०० ।	0	0 ~	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
I	0	1 200	0	0	0	0	0	bnpjidne
								Commission des relations de travail dans la fonction
9	0	0	0	9	0	0	0	Commission de la fonction publique
LE	Þ	8	٤	77	0	0	0	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
9	7	0	I	3	0	0	0	Commission canadienne des droits de la personne
I	0	0	0	1	0	0	0	Commissariat aux langues officielles
I	0	I	0	0	0	0	0	Bureau de services juridiques des pensions
I	0	0	0	A	0	0	0	Bureau canadien de la sécurité aérienne
ε	0	I	7	0	. 0	0	0	Bibliothèque nationale du Canada
9	0	0	0	0	. 0	I	ς	Archives nationales du Canada
04	. 5	74	7	35	0	9	I	Approvisionnements et Services
ÞΙ	I	3	0	L	0	0	3	Anciens combattants
57	S	97	. [01	0	0	٤	Agriculture
ī	0	.1	0	.0	0	0	0	Agence de promotion économique du Canada atlan- tique
c	7 7	0	0	7	0	I	0	Agence canadienne de développement international
74	I	01	1	ξ 3	0	7	L	Affaires indiennes et du Nord canadien
57	7	17	I	10	0	0	0	Affaires extérieures
IstoT	reconnu	(jubjeddb.)		andience	(əpəsuos	(эрээиоэ	ence	
I.M.T	Droit lagge'b non		Avec audience (retiré par	29vA	sans ensibus sansisinim)	oonoibus sonoibus sonoisinim)		
			pels rejetés	dγ		ppels accueillis	V	

Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

le sexe, 1989 Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et

Soutien

75E 91	857	1pt E	0199	1 799	68£	1 45¢	1 373	2 033	⊅ 0∠	646	10	197	IstoT
£16	38	526	191	48	8	811	IÞ	971	†I	104	0	81	65 et plus
2 235	89	779	868	ZL 3 30 80 90	81	072	601	\$15	LE	741	I	SL	\$9-09
2 107	19	L75	998	104	70	667	170	918	67	tII	7	16	65-55
S#0 I	85	163	618	05	9	LII	99	134	35	Lt	7	H	<i>\$5</i> —0\$
916	69	ISI	198	35	10	68	65	66	31	L9	I	61	6t—St
699 I	55	522	719	78	23	83	143	502	٤L	96	Þ	32	tt-0t
7 7 47	I L	395	986	163	99	171	223	230	123	171	0	ÞΙ	6E—SE
658 7	66	80t	1711	227	SL	138	238	\$81 6 F	132	179	0	1 . 3	30-34
SIIE	139	717	1 286	302	101	871 - 148	223	861	941	901	0	0	52—57
68† I	94	161	LIL	871	75	DL 30	84	L9	43	LI	. 0	.0	20—24
64	8	15	l†	1	I	7	0	1 6	0	0.	0	.0.	Moins de 20 ans
IstoT	Femmes	Hommes	Lemmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Groupe d'âge
	110112	noidya	111211	SIIIIIIIDP	anhi	ז בכוווו	ına	1121172	HILLIE	hroressic	uoi	1820	

SCIVICE

Administration

précisent pas la date de naissance, la catégorie professionnelle ou le sexe. Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Scientifique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique



116 9'96 t'65 685 9'07 385 230 L \$65 € かか 951 9'56 79E E 771 779 1 Ontario (sauf RCN) 8,28 \$68 I 7° Lt 169 1 tt 461 t 452 9'59 9112 9,52 5722 t'9t 976 1 853 E9E I 1325 Ontario (RCN) 857 1 0,88 769 Québec (RCN) 6'77 795 175 345 344 7,9 Quebec (sauf RCN) 089 7 8, 89 1887 7'87 243 8,12 1337 1 1 9 5 29 617 I t6 9'15 Nouveau-Brunswick 243 0'87 4,84 293 98 941 59 I 043 80 €'9€ L'E9 07 989 Nouvelle-Ecosse 81 lle-du-Prince-Edouard 791 L'88 771 8,28 58 7'Lt 04 LLD t'66 L9t 40,3 761 061 Terre-Neuve 187 IstoT Lieu de travail byouce byouce byouce byouce Anglo- Franco-Anglo- Franco-Francophones Anglophones sexe et le groupe linguistique, 1989

5'57

7'7

LEE 61

PSI

LST Z

6EE 1

6LS

\$98 b

t

31

S'PL

5,28

t'56

t'16

9'86

9'16

1,86

0'19

0,12

5'99

L'8t

9'6t

IS8 6

81

81

SOI

987

660 1

0'61

€,76

0'67

L'9t

t'09

79¢ 6

979

889 7

9

110 4

100

L90 1

L89

14 218

1.6

911

2 210

667 I

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: L-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

PLIL

143

119

34

t/

première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

9417

8

9

IstoT

Etranger

Alberta

Saskatchewan

Territoire du Nord-Ouest

Colombie-Britannique

es et plus

Indolg IntoT	PLI L	9417	100 4	889 7	791 6	0'67	158 6	0,18	14 218	S'tL	t98 t	cice	100 / 7
Démission	7 205	408	£ £ \$ £	0611	688.8							25,55	75E 91
Deces	572					41,2	LSLt	8,82	1509	1,27	4661	6,45	9018
			91	87	567	8,87	104	2,92	108	8°5L	96	2,42	168
Fin de période déterminée	668 1	677	7617	860 I	1 927	5,98	LLEE	L'E9	3 € 5 5 5	6,69	Lts 1	1,08	818 5
Retraite	5882	584	0911	334	149 €	1,17	767 I	6,82	St0 t	5.87			
Révocation de la nomination	C	0	7	I	Ç		C		SVUV		6111	7,12	5915
Renvoi en cours de stage	01		C .			62,5	٤	2,78	L	2,78	l .	12,5	8
Kenvoi	91	1.5	St	91	601	7,59	79	5,95	171	0,27	Lt	78,0	ILI
esirogsitas les catégories	<i>L</i> 9	87	57	13	\$6	7,17	38	9,82	76	2,69	l þ	8,08	133
négorie professionnelle et otif de cessation d'emploi de mise en disponibilité)		Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco-	.N	25	'N	25	'N	25	N	3)	IstoT

Hommes

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus. précisent pas la catégorie profession

Hommes

Femmes

Répartition des cessati	oloi, groupe d'âge et sex et sex es et sex es	u aispoinomic) sero	Temp4		
	.N	%	.N	%	IstoT
oe q,gge	73	1,92	9\$	6,07	6L
s de 20 ans	015	34,3	616	L'\$9	68† I
70	6411	8,75	1 636	7,29	3115
66	660 I	4,85	097 1	9,19	58 7
78	1014	5,14	1 428	2,82	7447
68	9\$L	٤٬۶۴	619	L'+S	699 I
71	114	4,54	535	9'95	9\$6
6t	SSS	1,52	067	6'97	St0 I
75	†15 I	6'12	868	1,82	2 107
69	609 I	0,27	979	0,82	7 732

0'61

6'0L

1586

997

Anglophones

Francophones

Femmes

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou le sexe. IstoT

791 6

L179

0'19

LEE 61

CIG

0,0 0 0,0 0 0 0 0 Révocation de la nomination 0 0 0 Renvoi en cours de stage 0,0 0,0 0 0,0 0 0'0 Renvoi Gestion RioT byoues byoues byouce byouce 25 'N 16 N % % Anglo- Franco-Anglo- Francomotif de cessation d'emploi Catégorie professionnelle et Francophones Anglophones Femmes Hommes Femmes Hommes Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1989 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique

307 7	7,22	076	E'LL	3 206	0,81	8 <i>SL</i>	0,28	744 8	ELI	715	L9L	7 634	Total
1 406	9,12	108	4,87	360 I	24,2	340	8,27	990 1	EL	L97	877	878	Démission
110	18,2	07	8,18	06	6,01	12	1,68	86	0	1.5	70	84	Décès
300 I	22,3	177	L'LL	ZLL	6,61	702	1,08	835	tt	120	LLI	622	Fin de période déterminée
1 523	9,52	658	t'9L	1911:	12,0	187	0,88	148 1	IS	131	308	1 033	Retraite
[0,0	0	0,001	1	0,0	0	0,001	1	0	0	0	I	Révocation de la nomination
15	5,72	ti	2,27	75	9,12	[]	p'8L	07	7	6	12	87	Renvoi en cours de stage
ZS .	34,6	81	p'\$9	34	8,2	٤	7,49	6t	7	[91	33	Renvoi
													Exploitation
E68 L	2,62	667 7	S*0L	66† S	6,58	0199	1'91	1 799	S16 I	¢ 633	384	198	Total
3 625	2,72	516	8,27	5 6 1 5	6,28	3 108	14,1	605	788	2 2 2 3	143	998	Démission
78	9,08	97	t'69	65	1'7/	69	25,9	77	41	97	6	13	Décès
2 973	34,4	1 003	9,29	1161	4,58	1742	9'91	£67	LS8	94S I	971	335	Fin de période déterminée
701 I	24,4	697	9'51	588	1,18	\$68	6,81	500	761	£0 <i>L</i>	LL	132	Retraite
1	0,0	0	0,001	I	0,001	1	0,0	0	0	I	0	0	Révocation de la nomination
:9	7,4,2	51	8,27	Lt	5,59	07	36,5	23	6	30	9	LI	Renvoi en cours de stage
7E	2,92	6	2,87	52	5,9T	97,12	23,5	8	9	70	3	S	Renvoi
													Soutien administratif
718 I	L'61	355	€,08	Stt I	5,12	68£	S'8L	1 47¢	103	787	757	1 163	Total
779	2,22	138	8,77	484	30,5	161	5,69	432	tt	971	76	338	Démission
30	6,22	11	I'LL	LE	7,4	7	8,26	97	7	0	6	LE	Décès
355	7,42	18	£,27	747	43,0	StI	0,72	761	87	† 6	33	123	Fin de période déterminée
351	15,3	911	L'+8	779	8,2	tt	7,46	Þ14	L	LE	601	\$09	Retraite
7	0,0	0	0,001	Þ	0,25	I	0,27	٤	0	I	0	3	Révocation de la nomination
75	30,4	L	9'69	91	4,71	Þ	9,28	61	7	7	ς	τI	Renvoi en cours de stage
)[15,5	7	5,78	tl	12,5	7	2,78	tl	0	7	7	12	Renvoi
													Technique
33€ €	75'4	948	9'\$4.	06t Z	\$68	1 323	9'09	2 033	67E	L86	LIS	Z0S I	IstoT
I 235	8,22	768	7,47	1133	1,74	777	6,28	018	LLI	StS	L17	885	Démission
101	5,72	87	5,27	₽L.	9,81	61	4,18	83	L	12	17	79	Décès
505	5,92	130	T, ET	365	0,52	697	0,74	539	04	761	09	172	Fin de période déterminée
191 I	9,52	DL Z	t'9L	988	7,82	867	24,3	893	59	233	500	889	Retraite
-	0,02	I	0,02	I	0,02	I	0,02	I	1	0	0	I	Révocation de la nomination
33	8,15	L	2,89	SI	7,12	ς	٤'87	181	7	٤	ς	15	Renvoi en cours de stage
5(9,08	9	0,07	tl	0,02	Þ	0,08	91	ε	I	3	13	Renvoi
Į.													extérieur
1													Administration et service
789 I	7,12	898	£,87	1313	8,14	≯ 0∠	2,88	646	6SI	115	*07	ZLL	IntoT
)LL	7,02	091	£,97	119	2,74	998	8,28	60t	09	908	001	308	Démission
10	8,52	10	2,97	32	0'61	8	0,18	34	7	9	8	97	Décès
386	4,72	108	9,27	987	2,49	526	8,25	143	91	941	32	110	Fin de période déterminée
לליי	L'91	₹L	6,58	370	1,21	<i>L</i> 9	6,48	LLE	LI	05	LS	320	Retraite
)	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination
11	0,04	ヤ	0,09	9	18,2	7	8,18	6	I	I	3	ς	Renvoi en cours de stage
)I	0,09	9	0,04	Þ	0,08	3	0,07	L	7	I	t	3	Renvoi
-													Scientisique et professionnelle
172	L'LI	817	£,28	223	7,5	01	€'96	197	7	. 8	91	215	latoT
58	22,5	07	S, TT	69	9,2	ς	t't6	48	I	t	61	59	Démission
)[0,01	I	0,06	6	0,0	0	0,001	~01	0	0	I	6	Décès
-	8,88	I	L'99	7	0,0	0	0,001	ેદ	0	0	I	7	Fin de période déterminée
591	15,4	97	9'78	143	0,5	S	0,76	191	I	₽	52	681	Retraite

75E 91	99	†SI	8\$I	7 257	1 339	645	176
9018	41	115	801	1 013	599	230	332
16E	I	E. M	3	LE	23	11	61
8168	I	17	30	689	167	185	362
S91 S	98	St. Ale. A	91	6LS	330	971	213
8	0	0	0	0	>1	-1	0
ILI 6	0	(1° 0 8°	0	-81 20 9	SI	7	6
133	0	7 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	I	61	10	3	t
807 Þ	.s	67	98	619	\$07	651	163
90† I	0	77	33	777	160	25	97
011	0	0 :	0	01	8	7	01
Sto I	0	t	I	971	98	55	38
1 273	ς	1.	7	578	101	97	t9
I	0	0	0	0	0	.1	0
IS	0	0	0	7	ς	0	3
75	0	0	0	6	L	7	1
lstoT	Étranger	Territoires du Nord- Suest	Хикоп	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat- Chewan	sdorinsM

			_		-
- 11	ASU	211	an	noin	

ladolg latoT	LLÞ	791	1 043	543	085 7	1 258	261 P	₹65 €
Démission	901	17	618	138	058	085	161	1 683
Décès	91	Þ	33	8	69	07	18	_6L
Fin de période déterminée	238	79	172	210	786	197	966	L18
Retraite	111	15	386	841	889	£8£ 24 93	1511	637
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	t	7
Renvoi en cours de stage	3	I	77	ç	91	8	18	07
Renvoi	3	La 6 73	6	Þ	77	5.0	61	18
Toutes les catégories								
IstoT	LSI	LE	177	tSI	889	18	384	078
Démission	87	S man	115	67	877	17	601	108
Décès	L	0	51	Þ	SI	I	ti	74
Fin de période déterminée	IL	E1	103	Lt	187	II ·	84	502
Retraite	6t	61	178	<i>L</i> 9	187	43	7.11	311
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	ς	5	L	£	t	LI 1 28
Renvoi	7	0	ς	7	13	7	S	7
Exploitation								
motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	I erre-	Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Brunswick	(saut	(RCN)	Ontario (RCN)	(sauf
Catégorie professionnelle et		-ub-əlÎ	11	14	Québec	., 0	,	Ontario
f de cessation d'emploi f misc en disponibilité)	Terre- Neuve	-boning	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	luss)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	luss)

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le moitif de cessation d'emploi.

1814	5	74	67	117	122	25	08
979	7	Mr. Barra	6	98	69	LI	. 52
81	0	0	7	Þ	1	2	3 8
338	0	9	12	72	34:	91	15
8\$L 34	3	9 - 11 - 1	9	06	0\$	-L1 W :	35 %
Þ	0	20 200	0	10 10 10	0	0	0
52 57	0	10° 7657 25	0	\$ \$ \$ v	is I	.0 0	2
91	0	Mr. Ass	0	1. E	0	0	7
838 8	ÞΙ	LI	SI	384	941	16	117
EES I -	L	66 1446 4 47	6	2 041	. 68	EE 33	75
701	0	1	0	10.	L	1	1
609	I	3	7	89	56	18	: 51
1911	9	Þ	t t	· 871	67	38	. It
7	0	0	0	0	1	0	0
23	0	90 921 4 15	0	S.E. Jan 188	~ 7	.0	0
07 1000	0	0 = 2 10003	0	\$1 \$ 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Z I	$A \sim 1$	F 1
†89 I	I	01	38	851	611	٤6	911
9LL -	0	8 - 37 - 3	77	SE	. 53	St :	94
74	0	0	Ţ	5 .	. 7	ε	1
366	0	0 % 1 %	01	. 88	35	67	23 (
ヤヤヤ	I	. 2	t	77	87	91	. 91
0	0	0	0	0	0	0	0
II .	0	0	0	7	1	0	0
01	0	0	I	: N	0	0	0
172	H	1	0	9	8	7	8
68	3	0	0	3	· [. I	Þ
01	I	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0 .	0
691	L	I	0	3	L	I	t
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
IstoT	Étranger	Territoires -broV ub JesuO	Дпкоп	-Solombie- Britannique	Alberta	Saskat- chewan	edotineN

£68 L

3 625

EL6 Z

1 10¢

S

ti

.0.

A

LSt

I

ς

DLZ

Þ

t

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail, 1989 Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1989

[[BVal]		

196 I

	700	02	, , ,	000	000			
Démission	07	73	132	65	787	L87	900 1	9LL
Deces	7	7	7	The Total Control of the St.	15	L	07	41
Fin de période déterminée	120	77	122	171	583	173	819	868
Retraite	11	01	65	68	110	001	167	117
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	I	0
Renvoi en cours de stage	0	I	9	0	7	٤	17	6
Renvoi	I	0	7	0	7	7	6	ÞΙ
literteinimbe neituo		V		V	Ů			
Total	£8	71	LZI	89	714	94	707	927
Démission	74	t-194	53	81	98	18	801	113
Décès	S	0	L	7	L	0	01	ς
Fin de période déterminée	13	The second	18	15	67	8	96	98
Retraite	38	9	69	75	14	LE	185	111
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	7	7
Renvoi en cours de stage	8	0	6	0 .	1	0	0	. 7
Renvoi	0	1	I	7	0	0	l	S
echnique	0	24k8=(2+1) (0) 2	t		O	V	•	-
IgioT	17	87	SII	83	475	601	L08	199
Demission	8	6	67	87	651	761	432	308
Décès	7	7	9	1	81	10	81	52
Fin de période déterminée	٤	7	17	23	84	SS	701	76
Retraite Fin de période déterminée	8	SI	95	15	651	148	248	526
	0	0	0	0	0	0	1	0
Révocation de la nomination	The same of the sa			******************************	£ 3	7	t	L
	0	0	7	0	3	6	V	L
Renvoi en cours de stage	-	THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T		^		7	Y	6
Renvoi	0	0	I	0	Þ	I	I	\$
dministration et service extérieur Genvoi		0	l				· ·	
Total Aministration et service extérieur Govosi	L	9	- 9Þ	91	552	91	ÞEÞ ·	628
Démission Total Aministration et service extérieur Genvoi	L	9	97	91	SEZ	9L LE	PEP - 8 - 8 - 180	6 7 £
Décès Démission Total Inistration et service extérieur Renvoi	<i>L</i>	9 0 0	1 9† 81 7	91 †	SET	9 <i>L</i> <i>L</i> ε Ι	PEP 081	6 7 €
Fin de période déterminée 2628. Démission Total ministration et service extérieur Genvoi	<i>L</i> ** 0 [9 0 0 0	9 7 81 7	91 † 0 9	\$ 67	9L LE I	081 71 08	67£ L91 8 78
Retraite Fin de période déterminée Décès Décmission Total fin de service extérieur	L † 0 I C	9 0 0 0 9	9 * 81 7 9 07	91 † 0 9 9	\$£7	9L LE I EI SZ	081 71 08 851	67£ L91 8 78 59
Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée Décès Démission Total ministration et service extérieur Activice extérieur	L † 0 I C O O	9 0 0 0 9	9 r 81 2 9 02 0	91 † 0 9 9 0	\$£7 \$\frac{L}{8} \$\frac{L}{6}\$ \$0	9L LE I E1 S7 0	081 21 08 851	67£ L91 8 78 99 0
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée Décès Démission Total Total	L t 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9 0 0 0 9 0	9 b 81 7 9 07 0 0	91 † 0 9 9 0 0	\$£7 \[\L 8 \] \[\L \] \[\SL \] \[\6 \S \] \[0 \] \[\\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \	9L LE 1 E1 S7 0	081 21 08 851 0	67£ 291 8 78 99 0 £
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Rétraite Fin de période déterminée Décès Décès Total Total Total Total	L † 0 I C O O	9 0 0 0 9	9 r 81 2 9 02 0	91 † 0 9 9 0	\$£7 \$\frac{L}{8} \$\frac{L}{6}\$ \$0	9L LE I E1 S7 0	081 21 08 851	67£ L91 8 78 99 0
Penvoi en professionnelle Renvoi en cours de stage Retvoi en cours de stage Révocation de la nomination Fetraite Fin de période déterminée Décès Décès Démission Total	L	9 0 0 9 0 0 0	9 b 81 7 9 07 0 0 0	91 † 0 9 9 0 0 0	\$\$\tau_{\lambda}\$\$\$ \$\text{L}\$\$ \$\text{SL}\$ \$6\$ \$0 \$\tau_{\text{\tint{\text{\tin}\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\text{\texi{\text{\text{\tex{\text{\tin}\tin}\tint{\text{\text{\texitilex{\text{\texi{\texi{\texi{\texi{\tex{\texi{\texi{\texi{\texi{\texi\tin\tint{\texit{\ti}\tint{\texi{\tiint{\tint{\tint{\tii}}\texitilex{\texi{\texi{\texi{\texi{	9L LE 1 E1 97 0 0	081 71 08 851 0 7	67£ 291 8 78 99 0 €
rotalifique et professionnelle Renvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée Décès Décès Total Décès Total Démission Portie de service extérieur ministration et service extérieur	L	9 0 0 0 9 0 0 0 0	9 81 7 9 07 0 0 0 0 0 0 0 9	91 † 0 9 9 0 0 0	\$\$\$\tau_{\lambda}\$\$\$ \tau_{\lambda}\$\$\$\$ \tau_{\lambda}\$\$\$\$\$ \tau_{\lambda}\$	9L LE 1 E1 S7 0 0 0	081 71 08 851 0 7	67£ 291 8 78 59 0 €
Démission Total Activoi Renvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Fin de période déterminée Décès Décès Total Total Total	L	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9 8 1 7 9 0 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	91 † 0 9 9 9 0 0 0 1	\$\$\$\tau_{\lambda}\$\$\$ \tau_{\lambda}\$\$\$ \tau_{\lambda}\$\$\$\$ \tau_{\lambda}\$\$\$\$ \tau_{\lambda}\$	9L LE 1 E1 SZ 0 0 0	981 71 08 881 0 7 7 7	67£ 291 8 78 89 0 £ £
Décès Total Total Ceimifique et professionnelle Renvoi en cours de stage Rétraite Retraite Rétraite Rétraite Décès Décès Décès Démission Total Total	L t 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9	9I † 0 9 9 0 0 0	\$\$\$\tau_{L}\$ \$\text{L}\$ \$\text{SL}\$ \$6\$ \$0\$ \$\tau_{\text{E}}\$ \$\text{E}\$ \$\text{S}\$ \$0\$	9L LE 1 E1 S7 0 0 0	081 71 08 881 0 7 7 7	67£ 291 8 78 8 9 0 € € 71
Fin de période déterminée Démission Total Total Germifique et professionnelle Renvoi en cours de stage Retreile de la nomination Fetroi de prodeseionnelle Rétreile Fin de période déterminée Fin de période déterminée Fin de période déterminée Fin de période déterminée	L t	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9	91 10 9 9 9 0 0 0 1 0 0	\$\$\$\tau\$\$ \$\text{L8}\$ \$\text{L}\$ \$\text{6}\$ \$0 \$\tilde{\text{E}}\$ \$\text{E}\$ \$\text{0}\$ \$0 \$0	9L LE 1 E1 S7 0 0 0 0	081 71 08 881 0 7 7 7	67£ 291 8 78 8 9 0 € 10 0 0
Petraire Fin de période déterminée Décès Démission Total Formifique et professionnelle Renvoi Renvoi en cours de stage Retraire Fin de période déterminée	L † 0 0 1 7 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 9 0 0 0 1	\$\$\$\cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup	9L LE 1 E1 SZ 0 0 0 0 0 T1 1 1 0E	981 71 08 881 0 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	67£ 291 8 78 59 0 £ £
Rétraite Petraite Fin de période déterminée Décès Décès Démission Total Renvoi en tours de stage Révocation de la nomination Rétraite Fin de période déterminée Total Décès	L † 0 1 7 0 0 0 0 0 \$ \$ \$ 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 0 0 0 0 1 0 1	\$\$\cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup	9L LE 1 E1 SZ 0 0 0 0 **P*** **T	081 71 08 851 0 7 7 ESI ES L 7 16	67ε 491 8 78 59 0 ε ε τ 0 0 8 0
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Tin de période déterminée Décès Décès Cional Cional Renvoi en cours de stage Renvoi en cours de stage Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Fetraite Fin de période déterminée Fin de période déterminée Décès Décès Décès Décès	L	9 0 0 9 0 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 9 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0 0	\$\$\tau_{L}\$ \$\text{L}\$ \$\text{SL}\$ \$6\$ \$0 \$\tau_{\text{c}}\$ \$\tau_{\text{c}}\$ \$\tau_{\text{c}}\$ \$\text{c}\$ \$0 \$0 \$0 \$8 \$0 \$0	9L LE 1 E1 S7 0 0 0 0 **P** 71 1 0E 0 0 0	081 71 08 851 0 7 7 7 7 851 85 4 7 16 0 0	67£ 491 8 78 59 0 € 6 71 \$ 0 0 8 0 0
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Révocation de la nomination Pin de période déterminée Décès Démission Total Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Péctraite Fin de période déterminée Fin de période déterminée Décès	L † 0 1 7 0 0 0 0 0 \$ \$ \$ 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9 0 0 9 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 0 0 0 0 1 0 1	\$\$\cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup	9L LE 1 E1 SZ 0 0 0 0 PP Z1 1 1 0E 0	081 71 08 851 0 7 7 ESI ES L 7 16	67£ 491 8 78 59 0 € € 71 0 0 8 0
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Tin de période déterminée Décès Décès Cional Cional Renvoi en cours de stage Renvoi en cours de stage Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Fetraite Fin de période déterminée Fin de période déterminée Décès Décès Décès Décès	L	9 0 0 9 0 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 9 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0 0	\$\$\tau_{L}\$ \$\text{L}\$ \$\text{SL}\$ \$6\$ \$0 \$\tau_{\text{c}}\$ \$\tau_{\text{c}}\$ \$\tau_{\text{c}}\$ \$\text{c}\$ \$0 \$0 \$0 \$8 \$0 \$0	9L LE 1 E1 S7 0 0 0 0 **P** 71 1 0E 0 0 0	081 71 08 851 0 7 7 7 7 851 85 4 7 16 0 0	67£ 491 8 78 59 0 € 6 71 \$ 0 0 8 0 0
Renvoi en casponibilité) Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Rétraite Pin de période déterminée Décès Décès Aoission Renvoi en cours de stage	L t 0 0 1 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	Dienobal 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	1	10 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	32	24 13 13 13 13 15 0 0 0 0 15 15 15 15 15 10 0 0 0 0 0	180 180 173 80 173 80 173 173 173 173 173 173 173 173 173 173	376 8 192 8 28 8 0 92 9 3 3 0 0 0 0 0 0 0 8 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0
Renvoi en cours de stage Revoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Décès Démission Total Renvoi en cours de stage Revoi en cours de stage Décès Décès Décès Décès	L	9 0 0 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	9	91 † 0 9 9 9 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0 0	\$\$\cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup \cup	9L LE 1 E1 SZ 0 0 0 0 PP Z1 1 1 0E 0 0 0	081 71 08 851 0 7 7 7 851 65 60 0 0 0 0	67£ 291 8 78 59 0 € € 0 0 0 8 0 0

IstoT

84 svələr ub siins

15 337	SS	†\$1	851	LSZZ	1 339	6LS	176
901 8	LI	711	108	1013	599	730	332
468	I	ε	3	LE	73	11	61
816 5	I	17	30	685	167	281	395
Þ69	I	1779 349	t	8L' - 1	:88	77	30
146 E	34	† I	15	947	529	108	191
005	Ţ	0 5 - So 160 8	0	57 2	33	91	77
8	0	0	0	0	1	1	0
ILI	0	(1) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	0	81	12	7	6
St	0	7	0	9	. 7	1	0
05	0	0	I		S	7 .	3
38	0	0 - 2 - 25	0	8	Q I	0	I
IstoT	Étranger	Territoires -bro Nord- tseuO	Дпкоп	Colombie Britannique	АІретіа	Saskat- chewan	sdotinsM

Lieu de travail

Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1989

75E 91	Total
901 8	Démission
L6E 33-	Décès
818 8	Fin de période déterminée
769	• raison de santé
179 8	volontaire (55 à 64 ans)
000	age légal (65 ans et plus)
	Retraite
8	Révocation de la nomination
ILI	Renvoi en cours de stage
57	spandon de poste
OS (%)	 incompétence ou incapacité
38	• inconduite
	Кепуоі
	Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le moit de cesation d'emploi.

Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1989

[isvail	эp	Lieu

LatoT	LLD	791	E # 0 1	243	2 580	1 258	161 b	₱65 E
Demission	901	It	618	138	058	085	1912	1 683
Décès	91	Þ	33	8	65	70	18	61
Fin de période déterminée	238	† 9	172	017	786	197	966	118
Taison de santé Fin de période détention	18	01	94	35	Lt	30	Ltl	Ltl
volontaire (55 à 64 ans)	04	SE AND	072	137	SSS	108	838	107
Retraite • âge légal (65 ans et plus)	01	9	07	6	98	75	991	† 8
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	Þ	7
Renvoi en cours de stage	٤	Yes	77	S	91	8	18	07
abandon de poste	I	0	7	0	9	3	10	10
Incompetence ou incapacité	0	I	3	7	II	0	t	13
Kenvoi • inconduite		0	Þ	7	S	7	Ç	8
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Тегге- эчиэМ	Île-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)

Nota – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cesation d'emploi.

378	542	S	3	LI	32	18
97		0	0	7	I	7
\$6	SL	t	I	8	ς	t
17	ÞΙ	0	I	7	t	7
£L	98	Į.	0	t	S	3
68	84	0	I	1	LI	L
I	0	0	0	0	0	0
3	ξ	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
I	1	0	0	0	0	0
I	I	0	0	0	0	0
I	1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
9	9	0	7	0	0	7
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
I	I	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
S	ς	0	I	0	0	7
0	0	0	0	0	0	0
916	736	ç	I	LI	32	91
9\$	7\$	0	0	7	I	7
\$6	SZ	t	I	8	S	t
61	7.1	0	0	7	t	7
7.1	35	I	0	ħ	ς	3
£8	27	0	0	I	LI	ς
I	0	0	0	0	0	0
IstoT	Total partiel Ia RCN	Territoires du Nord- sest	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	skat-

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1989

ladoly lato	7	†	9	9	\$6	08	97	31
Administration et service Advininistration et service Technique Exploitation Centralisation Centralisation Gestion Administration et professionnelle Scientifique et professionnelle Exploitation Gestion Gest	0	Į.	I	I	73	†	0	11
Soutien administratif	0	I	I	-	52	07	SI	01
Technique	0	0	1	0	7	L	0	7
Administration et service extérieur	I	I	3	7	10	7.8	ς	Ţ,
Scientifique et professionnelle	1	1	0	Z-12 - 12 - 12 - 12	35	11	9	L
Gestion	0	0	0	0.	0	11/4/19	0	0
ous les motifs								
Total	θ	0	0	7	0	0	0	I
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	-0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	I
extérieur	0	0	0	1	0	0	0	0
Administration et service								
Scientissique et professionnelle	0	(0)	0	SQF SASSESSES	0	0.3 212634513)
Gestion	0	0	0	0	0	0	0)
noitsattanaoèC								
IstoT	0	0	0	0	0	0	7)
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	3
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0)
Technique	0	0	0	0	0	0	0)
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0)
Scientifique et professionnelle	0	O. I. Sugar and	0	0	0	0	7)
Gestion	0	0	0	0	0	0	0)
Privatisation								
LetoT	7 7 0000	Þ	9	Þ	\$6	08	77	36
Exploitation	0	11 Jane 193	I	ST (2003 408	23	t .	0	11
Soutien administratif	0	Down S. J. C.	I	He don that I had	52	70	SI	10
Technique	0	0,	I	0	7	L	0	I
Administration et service extérieur	I	Marie de la Companya	3	Tenentica IV	01	LE - serioris	ς	I
Scientifique et professionnelle	I	1	0	1	35	11	Þ	
Gestion	0	0	0	.0	0	10-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-0	0)
Reorganisation								
Motif et catégorie professionnelle	-ЭТСГГС- БушьМ		Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale la Capitale	Ontario (sauf RCN)	sdotinsM
				Lieu d				

Indolg IntoT

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

			001	U 10	0	0 10	LUC	E 07	CIC	2 27	611	210	200
Exploitation	91	18	t	8	34	6,87	15	1,62	50	5'87	97	5,95	97
Soutien administratif	Þ	7	95	33	9	٤,9	68	۲,٤6	09	2,59	38	8,85	\$6
Technique	9	t	6	7	01	9'17	MI	52,4	\$1	t'11	9	9'87	17
Administration et service extérieur	67	L	56	. 11	98	٤,94	TE.	L'0S	\$\$	€,27	81	7,45	EL .
Scientifique et professionnelle	52	9	LE	17	18	34,8	85	2,29	79	L'69	LZ	30,3	68
Gestion	I	0	0	0	31 23 6 6	0'001	0	0,0	81 + 5 1 E	0,001	0	0,0	I
Tous les motifs													
IstoT	7	0	Ι	0	7	L'99	I	E'EE	3	0'001	0	0.0	ε
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	.0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0 :	0,0	0	0,0	0	0'0	0	0,0	0
Technique	I	0	0	0	T N	0,001	0	0,0	a	0,001	0	0,0	I
Administration et service extérieur	I	0	0	0	11 5-4	0,001	30 /	0,0	A - 13	0,001	40°	0,0	I .
Scientifique et professionnelle	0	0	I	0	0	0,0	Ald to	0,001	4 %	0,001	0	0,0	I
Gestion	0	0	0	0	.0	0,0	0	0,0	0	0,0	0 - 4	0,0	0
Decentralisation													
IstoT	E	0 .	£ 4 45	0	3	0,08	3	0,08	9	0,001	0	0.0	9
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	.0	0,0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Technique	I	0	0	0	al .	100,0	0	0,0	== ==	0,001		0,0	I
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	.0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Scientifique et professionnelle	7	0	٤	0	7	0,04	٤ .	0,09	\$	0,001	0	0,0	S
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Privatisation												-	
Total	94	LE.	128	SL	113	8,25	203	7'79	707	9'19	112	1,25	316
Exploitation	91	81	†	8	34	6,87	71	1,62	50	5,54	97	5,82	94
Soutien administratif	Þ	7	95	33	9	٤,9	68	۲,٤6	09	2,59	35	8,98	\$6
Technique	7	t	6	7	8	1,24	11	6,72	EI	t'89	9	31,6	61
Administration et service extérieur	87	L	97	H	35	9,84	7.8	4,12	† S	0,27	81	0,25,0	27
Scientissique et professionnelle	23	9	55	17	67	6,48	75	1,29	95	5'19	LZ	32,5	83
Réorganisation Gestion	I	0	0	0	1	0,001	0	0,0	1	0,001	0	0,0	I
Motif et eatégorie professionnelle		Franco- phones		Franco-	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	IstoT
	ımoH	nes	Гет	ues	птоН	səu	Ест	- Se	udolgn∧	oues	Francopl	oues	

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1989 Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison

							nents ne	ains docun	rce que certa	red xnetot x	rement au	pas nécessai	correspond	Nota :-L'addition des données ne précisent pas le sexe.
0'001	4 177	£'91	149	7,58	3 451	7,52	406 I	8'97	LL9 I	377	585 I	542	1 435	IstoT
3,51	LSS	0,81	001	0,28	LSt	9,12	549	t'8t	734	? 75	<i>L</i> 61	33	501	Collège communautaire et cégep
5'98	399€	0,61	ILS	0,48	7667	5,52	1 658	5'97	1 443	270	1 388	212	1231	Université
														Maison d'enseignement
%	'N	%	.И.	%	.N.	%	.N	%	.N	Franco- sanodq	-olgnA Anglo-	Franco- phones		
1	gioT	sano	Francoph	Sand	odqolgnA	sə	Есшш	es	шшоН	səu	Гешг	mes	шоН	

-Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

IstoT

Université

Collège communautaire et

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison Nominations et Programme d'enseignement coopératif

987

Ansingisens'b nosisi % byoues byoues byoues byoues Anglo- Franco-Anglo- Franco-Francophones Anglophones Femmes Hommes Femmes Нотшея

101

£78

183

079

0'001

7'84

1%

476 €

958

740 €

'N

IstoI

0,52

€06

0'11

5'68

2,78

9'78

6,78

L8#

16

068

8'79

1,29

\$ 024

657 7

précisent pas le sexe. Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

143

d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1989

149

-Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

TH

Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1989

0,001	1 347	30,2	S0t	8'69	LE6	£,14	† \$\$	L'89	887	L91	78£	852	099	lajo.
1,71	575	1,05	69	6'69	091	L'97	401	٤,٤٤	177	32	SL	LE	\$8	economique ocio-
9'6	671	5,84	09	2,52	69	₹9€	Lt	9,59	78	. 52	77	35	Lt	nformatique
27,3	49€	22,3	- 78	L'LL	285	L'6Z	601	٤٬٥٢	258	97	83	95	707	ciences pures et appliquées
5'6	721	1,88	74	6'99	\$8	t'0s	19	9'67	69	77	74	70	43	érification et comptabilitéa
9'9	88	21,6	61	t'8L	69	5,75	33	5,29	55	9	LZ	13	77	ervice extérieur
6'67	707	1,88	133	6,99	697	£'8t	t61	L'15	802	95	138	LL	131	dministration
%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	Anglo-	Phones phones	Anglo-	seteur professionnel
-	втоТ	oues	Ltancoph	sauc	onqoign.∧	SQ	Lemm	es	шшон	Sau	Lemn	Sau	шон	-

Comprend 31 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada. Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les stogrammes en économique, statistique et bien-être social.

Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel Diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur

8'87 78 €,66 19 7,08 €'69 04 8 97 tt nformatique 1,08 871 97 L'61 €,8€ 6t 419 91 64 01 sigolondost te seonoisie 69 E,71 961 34 t'9t 16 9,58 ciences de la gestion N byoues byoues byoues byoues N % lecteur professionnel Anglo- Franco-Anglo- Franco-IstoT Francophones Anglophones Femmes Hommes Hommes professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1989

8'69

757

91

175

87

907



lato

0'001

S7#

1,22

16

6'LL

188

7'07

ILI

Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de

Membres de

PL8 8P	8,11	1945	5'7	5 1 1 6 6	6'7	6E† I	£,74	E90 8I	Total	
171	8,0	I	8,0	I	2,01	E1	5,12	∌€	Territoires du Nord-Ouest	
130	0,0	0	0,0	0	8,51	18	5,28	25	Дпкои	
7117	22,6	086	す 'す	180	۲,٤	† \$1	0,75	9151	Colombie-Britannique	
108 7	9'11	£67	٤,2	8717073383	2,2	971	1,14	949	Alberta	
ZLL I	<i>p</i> ' <i>S</i>	96	0,2	98	5,8	ISI	6,84	114	Saskatchewan	
987 7	8,8	707	t't	101	0'9	LE1	0'07	L98	Manitoba	
864 9	20,3	1310	0,2	370	8,2	187	42,3	7497	Ontario (sauf RCN)	
800 07	0,6	1810	b 'S	9L0 I	1,2	877	0'19	LLZ L	Région de la Capitale nationale	
577 L	6'6	LEL	2,5	681	9'1	155	6'17	160 €	Québec (sauf RCN)	
\$16	۲,٤	34	2,3	17	5,5	30	6,84	734	Nouveau-Brunswick	
ÞSS I	4,8	100	8,5	69	L'1	56	6,04	775	Nouvelle-Ecosse	
308	2,3	L	8'9	17	0,1	٤	52,3	137	Ile-du-Prince-Edouard	
866	1,4	17	L't	LÞ	6'7	67	4,78	047	Тегте-Мецуе	
Nombre sob letot esabibase répertoriés	% des	.N	% des	'N	% des stabibnas	Ν.	% des	.N	noigàЯ avita/i	
	⁶ səldisiv sə	tironim	icapéesª	ривц	chtones	otuA	mmes	эЧ		

⁸ Voir Lexique, p. 138, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota:-En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la Nominations de diplômés d'université et région

Nominations Diplômés^a région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1989

0'001	I 345	3,05	S01	8'69	486	£'IÞ	799	L'89	884	491	785	857	099	0,001	155 459	8// 60	189 85	I otal			
I't	99	5'71	8	5,28	Lt	4,88			SE	S	SI	ε	32	0,0	0	0	0	Etranger			
€,8	111	0,0	0	0,001	115	1,14	97	6,88	99	0	97	0	99	L'L	L87 6	989 7	1884	Colombie- Britannique			
* **	69	1'5	٤	6'76	95	32,2	61	8,76	07	I	81	7	38	0,8	1946	768 T	∠98 Þ	Alberta			
1,5	74	2,4	I	9'16	I t	7,25	SI	64,3	LZ	0	SI	I	97	L'E	875 Þ	2346	7817	Saskatchewan			
L'7	98	٤,8	3	L'16	33	L'17	SI	٤,8٤	17	I	tl	7	61	9'1	2 603	2873	2 730	Manitoba			
9,81	057	8't	12	2,29	238	8'97	711	2,52	133	Þ	113	8	125	9,75	142.54	74 097	21 174	Ontario (sauf			
8,52	320	1,95	125	6'09	561	7,94	148	8,52	7/1	LS	16	89	104	8,8	EPI L	3 8 2 5	3 291	Région de la Capitale nationale			
1,22	967	0,27	777	25,0	ÞL	2,95	111	٤'09	641	\$8	32	137	74	74'4	106 67	12 424	14477	Grébec (sauf			
3,5	Lt	7,04	61	9,68	28	t'0t	61	9,68	87	8	П	H	41	b '7	076 7	1 200	1 450	Nouveau- Brunswick			
8,8	IS	6'5	٤	1'76	87	1'57	23	6'75	82	7	17	I	LZ	9'4	069 S	5667	565 7	Nouvelle-Ecosse			
€,0	7	0,0	0	0,001	t	0,0	0	0,001	t	0	0	0	t	2,0	302	691	981	lle-du-Prince Édouard			
S'I	07	0,2	I	0,26	61	30,0	9	0'04	τI	I	ς	0	τI	9'I	096 I	766	856	Terre-Neuve			
%	'N	%	.N	%	.N	%	.N.	%	'N			Franco- phones	-olgnA sənodq	%	'N	Femmes	Homme	Région			
la	toT	youes	Francop	youes	qolgnA	səu	Гет	mes	шоН	nes	Есті	səm	ımoH	ľ	RIOT	-					

^bCanadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1989

	Indolg latoT		3214	0,001	68⊅ €	0'001	£04 9	0'001
	N'ont pas à satisfaire	38	215	L'6	75	5'1	\$9E	t'S
atégories	Doivent satisfaire	145	058	7,64	£61	5,2	I 043	9'51
səl səmoj	Ont satisfait	5	2002	8,59	3 744	0,56	967.5	0,67
	IstoT		86	0'001	720	0'001	343	0'001
	N'ont pas à satisfaire		Þ	٤,4	8	2,5	12	2,5
	Doivent satisfaire	15	25	7,45	6	9,5	17	12,0
noitatiolqx	Ont satisfait	The second	LS	٤,13	733	2,56	067	S,48
	IstoT		242	0'001	760 I	0'001	163 I	0,001
	N'ont pas à satisfaire	-100	LS	5,01	81	9'1	SL	9'7
litentsinimb.	Doivent satisfaire		139	25,5	69	8,2	707	17,3
outien	Dnt satisfait	***	349	0,49	1101	9,26	09E I	1,58
	IstoT		907	0'001	187	0'001	L89	0'001
anhuusa	N'ont pas à satisfaire	8	61	7'6	\$	0,1	74	ς'ε
	Doivent satisfaire	14	:65	9'87	97 36	t'S	\$8	12,4
echnique	Ont satisfait	n.	871	1,28	057	9'86	878	1,48
	IsioT	44.00	1881	0'001	1 744	0'001	5797	0'001
rtérieur	N'ont pas à satisfaire	24	153	6'8	SI	2,1	138	٤,٤
st service	Doivent satisfaire		352	25,5	SL	0'9	LZÞ	٤'9١
Administration A	figlishes inO		906	9,29	1124	8,26	090 7	2,87
	IstoT		LSS	0'001	342	0'001	668	0'001
	N'ont pas à satisfaire		33	6'5	Þ	2,1	LE	1'7
orofessionelle	Doivent satisfaire		158	78'4	71	1'7	7LI	1'61
to oupilitinoio8	Jislsiss anO	1	998	L'S9	324:	L'\$6	069	8'94
	Total		677	0'001	64	0,001	805	100,0
	N'ont pas à satisfaire		91	L'L1	(7 . 5 . 3	5,5	:84 %	t'S I
	Doivent satisfaire		110	9'57	9	9'L	911	8,22
Destion	Dat satisfait		243	9,98	12	6,68	314	8,13
əllənnoissəlom	qn boste	2111	'N	%	'N	%	'N	%
9irogère?	des titulaires en rapport avec les exigences							
	Situation linguistique		dolgnA		Francop		stoT	

iota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle.

-Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situation linguistique est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative» Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1989

	ladolg latoT	668 7	0'001	84141	0'001	\$60 6I	0,001
catégories	Période déterminée	7 267	٤,64	E49 L	6,52	6 923	0,22
Toutes les	Durée indéterminée	879 7	L'ES	6259	1,94	191 6	0,84
	LetoT	180	0'001	433	0'001	†19	0'001
	Période déterminée	78	9,84	526	8,62	345	L'SS
Exploitation	Durée indéterminée	86	5 ,42	1771 174	40,2	7.17	5,44,3
	IsioT	2 136	0'001	6618	0'001	978 01	0'001
literteinimbe	Période déterminée	1 443	9,79	209 \$	٤,89	£\$0 L	2,89
Soutien	Durée indéterminée	£69	32,4	165 Z	7,15	₹67 €	8,15
	IstoT	981	0'001	LIS	0'001	202	0'001
echnique	Période déterminée	89	9,98	183	4,25	157	7,25
	Durée indéterminée	811	4,89	334	9'79	727	64,3
xtêrieur	IRIOT	904 I	0,001	8LL E	0'001	∠8⊅ S	100,0
et service	Période déterminée	SLt	8,72	640 1	9,82	999 I	4,82
Administration	Durée indéterminée	11 231	7,27	669 7	4,17	3 931	9'14
	latoT	424	0'001	870 I	0,001	tst I	0'001
professionnelle	Période déterminée	961	7'97	915	2,02	ÞIL	1'67
Scientifique et	Durée indéterminée	528	8,52	215	8'67	01/2	6,08
	IstoT	927	0'001	516	0'001	715	0'001
	Période déterminée	7	8,0	7	6'1	9	٤'١
Gestion	Durée indéterminée	₹57 °	7,66	1717	1,86	991	L'86
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	.N	%	.N	%	'N	%
		qolgnA	youes	Francop	youes	toT	18

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

linguistique Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie

otal global	905 L	L'SL	2410	24,3	£96 6	941 69	1'99	30 323	.6'88	SIL 68	££8 66	100,0
Anglais ou français	LÞS	٤٠٢٤	807	L'77	656	3 282	t'85	2335	9'17	Lt9 S	8199	9'9
Français	91	6'E	168	1'96	£17	607	7,2	128 6	8'46	255 6	† \$6 6	0'01
Anglais	848 9	0'96	597	0,4	899	48 150	٤,29	7324	L't	\$19.05	688 48	r'LS
Bilingue non impératif	641	2,28	191	8,74	343	3 025	L'Lt	3 3 2 2	5,22	Lt 8 9	£04 9	L'9
Bilingue impératif	601	6,22	1113	1,47	585 I	LLTT	7,25	17 977	5,47	L9t L1	\$60 6I	1,61
outes les catégories	001	030	CL11	1 1 2	3031	LLVV	2 30	22001	. , .	277 21	, 00 01	
IsioT	1161	0,28	755	0'91	7 724	781 6	L'IL	€79 €	€'87	12 858	12124	0'001
Anglais ou français	611	0,74	134	0,52	724	£19	6'87	707	1'15	LLEI	1 633	8,01
Français	8	4,2	150	9,76	123	Lt	1,2	7917	6,76	2 210	755 2	2,21
Anglais		0,86	98	0,2	764 1	917.8	9'86	611	* t'I	188 8	181 01	٤٠٤9
Bilingue non impératif	157 1	9,76		4,28	78	04	T,22	533	E, TT	608	343	2,3
	13		98	2,ET	67	491	9,62	795	\$ t'0L	595	†I9	1,4
Bilingue impératif	٤١	5,65	98	5 EL	07	291	9 66	LOE	VUL	373	119	\$ P
noitatiolqx	\$80.7	5'69	L16	30,5	3 021	680 LZ	6'09	06£ LI	1'68	895 ++	959 Lt	100,0
IstoT							9,98	1 288	43,4	686 7	337 EV	8'9
Anglais ou français	124	9,88	66	b 'bb	552	6L9 I					060 9	8,21
Français	8	0'9	172	0'76	133	173	2,1	5 830	6'26	† \$6 \$	b	7'55
sislgnA	67L I	1'56	16	6'7	1855	22 789	5,56	1 272	5,0	74 418	\$0£ 97	-
Bilingue non impératif	17	0,08	28	0,07	04	875	33,2	1 063	8'99	765 1	759 1	4,5
Bilingue impératif	189	24,9	ILS	1,27	79 <i>L</i>	1 942	20,3	619 L	L'6L	OLS 6	10 353	1,12
Titrateinimbs naituo							-6		w 6 cm	1020	001.1	0,001
IstoT	668	5'64	737	20,5	1 139	£80 S	6'94	1 277	1,62	†85 9	9£L L	
Anglais ou français	† 8	8,17	33	2,82	411	787	L'69	125	8,08	SIt	533	6'9
Français	7	2,5	19	8'96	£9	50	0,2	LLE	0,26	798	091	6'5
AsialgnA	994	2,76	77	8,2	964	4 387	0,76	137	0,8	055 \$	TEE 2	0,69
Bilingue non impératif	17	9,82	30	4,17	77	761	1,05	ISt	6'69	549	189	6'8
Bilingue impératif	34	28,3	98	4 111	150	122	1,62	430	6,87	282	703	1'6
əupindəə												
Total	†15 I	6,27	†95	1,72	680 7	12 482	8'49	976 \$	32,2	18 434	172 02	100,0
Anglais ou français	176	2,23	69	34,8	861	273	4,27	104	9,72	TTE	645	8,2
Français	0	0,0	15	100,0	115	11	t' I	67L	9'86	094	813	0'7
sislgnA	8611	4,56	18	9,9	1 293	167 6	8,29	607	7,4	7776	11 035	9,52
Bilingue non impératif	09	1,88	LÞ	6,54	201	1318	4,22	5611	9'17	2513	2 625	12,8
Bilingue impératif	171	6,82	313	1,17	077	872 I	4,15	3455	9'89	2 032	067 5	7,62
31. 7 , 11.0												
dministration et service extérieur	0*0 I	I'SL	345	6'77	88E I	4 438	L'EL	1881	€'97	870 9	67¢ L	0,001
	070 1			t	791	067		76	24,5	785	155	p'L
Administration et service extérieur	16	8,22	7.5	7,44			5,27		1500		724	3,4
Total laministration et service extérieur		8,82	40	0,59	£\$	8	8,5	203	7'96	117	-	***
Anglais ou français Total Aministration et service extérieur	16			100					2,36	3 370	4 260	٤,72
Français Anglais ou français Total Idministration et service extérieur	16	0,7	07	0,86	£\$	8	8,5	203	1,7£ 2,8	008 07£ £	097 †	1,21
Anglais Français Anglais ou français Total Idministration et service extérieur	16 ε τς8	0°L 5°96	15	2,£	988	3 253	8,£	112	2,36	3 370	4 260	1,21
Bilingue non impératif Anglais Français Anglais ou français Anglais ou français Antal	16 ε \$\$8 1\$	0°L 5°96 1°ES	0† 1£ 5†	6,84 6,84 0,89	£† 988 96	\$ 253 8 203	8,6 6,28 8,6	207 211 267 698	2'96 ε'ε 1'4ε 5'69	1 251	097 t 668 1 t2t	1,21 6,72
Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais Français Anglais ou français Anglais ou français Anglais ou français	16 ε \$\$8 1\$	0°L 5°96 1°ES	0† 1£ 5†	6,84 6,84 0,89	£† 988 96	88 805 188 188	2,05 6,23 8,5 7,47	203 211 267 698	2'96 ε'ε 1'Δε \$'69	1 200	097 t 668 tst I	0,001 6,01 1,21 6,72
eilingue et professionnelle Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais Français Anglais ou français Anglais ou français	16 £ \$\psi_{58}\$ 15 0\$	0,7 2,02 0,7	0t 1£ 5t L\$1	7,67 6,84 0,89	988 96 861	8 803 203 381	2,47 6,28 7,87 8,87	207 211 267 698 608 703	7'96 £'£ 1'L£ \$'69 L'\$Z	1 200 1 200 1 251 008 3 370	092 t 668 tst I 6tz I 6tz I	2,8 0,001 6,01 1,21 1,21
TaoT Scientifique et professionnelle Bilingue impératif Bigna Anglais ou français Français Français Anglais ou français	16 E \$\psi \text{15}\$ 0\$\$ \$	0,7 2,02 5,02 7,17	0t 1E St LS1	9,82 6,84 7,67 6,84 0,56	988 96 861 6¢	88 805 188 188	2,05 6,23 8,5 7,47	711 267 698 608 77 0	7'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0	001 002 I 002 I 008 008	097 t 668 tst I 6t7 I E0I 0	2,8 0,001 0,001 6,01 1,21 1,21
Anglais ou français Total Total Scientifique et professionnelle Bilingue impératif Rigial Anglais ou français Anglais ou français Anglais ou français	16 £ \$\psi \text{958}\$ 15 0\$ \$\psi \text{2}\$	0°L 5°96 1°ες ε°07 * 1'L 0°0	0t 1E 5t 4S1	0'86 5'8 6'94 L'6L 9'87	988 96 861 6¢	8 825 8 805 188 168 08	2,47 6,28 7,87 8,87	700 S	7'96 £'£ 1'L£ \$'69 L'\$Z 9'17 0'0	0 1 201 0 1 201 1 201 800 3 3 3 7 0	097 b 668 bsb I 6bz I 601 0 991	ε,ε1 2,8 0,0 0,001 6,01 1,21 1,21
Anglais ou français Anglais ou français Total Scientifque et professionnelle Bilingue in mpératif Anglais on impératif Français Français Anglais ou français	16 £ \$\psi \text{958}\$ 15 0\$ \$\psi \text{0}\$	0,0 0,0 0,0	0† 18 5† 451 10 0	0'86 5'8 6'9t L'6L 9'87 0'001 0'0	988 96 861 6¢ 1	8 EST E EOS 18E 168 08 0	7.47 7.47 7.47 7.47 7.47 7.48 7.49 8.6	700 5 9L	7'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0 2'E L'SI	008 1 200 1	097 b 668 bsb I 6bz I 601 0 991 805	7,04 6,61 7,8 0,00 1,21 1,21 1,21
Anglasis on Irançais Anglasis ou Irançais Total Total Scientifique et professionnelle Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglasis Français Français Anglasis ou Irançais	16 £ \$\psi \text{958} \\ 15 \\ 0\$\psi \\ \$\psi \text{0} \\ 0\$\\ 0 \\ 8	0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	0 t	0'86 5'8 6'9b L'6L 9'87 0'001 0'0	988 96 861 6¢ 1 0	8 EST E EOS 18E 168 08 0 ES1	2,47 4,87 0,0 8,86 8,8	700 S	7'96 £'£ 1'L£ \$'69 L'\$Z 9'17 0'0	0 1 201 0 1 201 1 201 800 3 3 3 7 0	097 b 668 bsb I 6bz I 601 0 991	7,04 6,61 7,8 0,00 1,21 1,21 1,21
Bilingue non impératif Anglais ou français Anglais ou français Foral Bilingue et professionnelle Bilingue non impératif Bilingue non impératif Bilingue non impératif Anglais Anglais Français Français Français	16 £ \$\psi \text{958}\$ 15 0\$\psi\$ \$\psi \text{0}\$ 0 0 0 8 17	0,7 2,78 0,0 0,001 2,78	0 t	0,20 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	988 96 861 6¢ 1 0 8	8 EST E EOS 18E 168 08 0 EST 80¢	\$'96 \$'96 \$'00 \$'96 \$'65 \$'05	700 5 9L	7'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0 2'E L'SI	008 157 1 200 0 851 t8t 95t	097 t 668 tst I 6tz I 601 0 991 805 72t	8,7£ 7,04 8,21 7,04 8,0,0 6,001 6,001 1,21 1,21
Geedon Geedon Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais Anglais Anglais ou français Geimfifque et professionnelle Bilingue impératif Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais ou français Bilingue non impératif Anglais ou français Français	16 £ \$\psi \text{958}\$ 15 0\$\psi\$ \$\psi \text{0}\$ 0 0 0 8 17	0,7 2,78 0,0 0,001 2,78	0 t	0,20 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	988 96 861 6¢ 1 0 8	8 EST E EOS 18E 168 08 0 EST 80¢	\$'96 \$'96 \$'00 \$'96 \$'65 \$'05	700 5 9L	7'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0 2'E L'SI	008 1 200 1	097 b 668 bsb I 6bz I 601 0 991 805	8,7£ 7,04 8,21 7,04 8,0,0 6,001 6,001 1,21 1,21
Destion Bilingue impératif Anglais Anglais ou français Anglais ou français Anglais ou français Bilingue impératif Bilingue impératif Anglais ou français Français Français Français Français Anglais ou français	16 £ \$\psi \text{9}\$ 15 0\$ 0\$ 0\$ 8 17 9	0°L S°96 1°ES E°OZ **1L 0°O 0°OO1 S°L8 S°LE %	0† 18 5† 451 †1 0 0 8 01	0'86 6'9b L'6L 9'8Z 0'001 0'0 0'0 5'71 S'79	988 96 861 6¢ 1 0 8 †7 91	8 ESC E EOS 18E 168 08 0 EST 80b 0SC	8'E L'96 6'79 S'0E Z'\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau	\$00 \\ \$711 \\ \$467 \\ \$698 \\ \$608 \\ \$77 \\ \$90 \\ \$907 \\ "N	2'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0 7'E L'S1 7'S†	008 157 1 200 0 851 t8t 95t	668 554 I 667 I 601 0 991 805 774	% % % % % % % % % % % % %
Geedon Geedon Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais Anglais Anglais ou français Geimfifque et professionnelle Bilingue impératif Bilingue impératif Bilingue non impératif Anglais ou français Bilingue non impératif Anglais ou français Français	16 £ \$\psi \text{\$\text{\$\geq 8}\$}\$ 1\$ 0\$ \$\frac{\sigma \text{\$\geq 0\$}}{0}\$ 0\$ 0\$ 8\$ 17	0°L S°96 1°ES E°OZ **1L 0°O 0°OO1 S°L8 S°LE %	0 t	0'86 6'9b L'6L 9'8Z 0'001 0'0 0'0 5'71 S'79	988 96 861 6¢ 1 0 8 †7 91	8 ESZ E EOS 18E 168 08 0 ES1 80¢ OSZ	8'E L'96 6'79 S'0E Z'\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau\tau	207 211 267 698 608 77 0 5 92 907	2'96 E'E 1'LE S'69 L'SZ 9'17 0'0 7'E L'S1 7'S†	008 157 1 200 0 851 t8t 95t	097 t 668 tst I 6tz I 601 0 991 805 72t	% % % % % % % % % % % % %

précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.

les exigences linguistiques du poste sont connues. -Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont

Nominations et mobilité professionnelle

nomination, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de

							ocninents ne	ob snistra				Nota :-L'addition des données ne correspond pas n précisent pas la modalité de nomination ou	
0,001	SIL 68	0,0	0	0,001	LLIZ	0,001	689 6€	0,001	74847	0,001	096 77	Total	
9'0	105	0,0	0	0,4	88	0,0	0	0,1	522	7,0	SSI	Durée indéterminée à période déterminée	
L'8	DLL L	0,0	0	10,4	727	0,0	0	8,12	6175	7'6	7 177	Période déterminée à durée indéterminée	
L'75	817 Lt	0,0	0	6,71	688	0,001	689 68	22,3	675 S	0,7	809 1	Période déterminée à période déterminée	
1,85	34 160	0,0	0	9,79	1741	0,0	0	8,42	13 605	1,58	19061	Durée indéterminée à durée indéterminée	
0'001	SIL 68	0'0	0	0'001	LLIZ	0'001	689 6€	0'001	74847	0'001	096 77	fatoT	
L'11	762 OI	0,0	0	2,92	1 555	0,0	0	9'7	1811	9,25	0718	Dans un autre groupe ou sous-groupe	
€,88	021 64	0,0	0	8,54	656	0,001	689 68	4,29	23 673	t't9	64471	Dans un même groupe ou sous-groupe	
0,001	SIL 68	0,0	0	0'001	7717	100,0	689 68	0'001	74847	100'0	096 77	IstoT	
5,3	S7L 7	0,0	0	7,81	L0t	0,0	810 MAG	11,2	1647	9'9	1 253	Interministérielle	
L'\$6	84 934	0,0	0	81,3	L9L 1	0,001	689 68	8,88	22 018	4,56	71 455	Intraministérielle	
%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	%	N.	Mobilité professionnelle	
17	вјоТ		IgorièA noii		Mutati régress	snoit	Keconduc	no:	oitatuM eslatštal msiolqšb	suoi	Promot		
					U	oitanimo	odalité de no	M					

mobilité professionnelle est connue. -Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de Nominations et mode de sélection

					noisanimo	on ab átilsb	oM				6961 '110119111111011
юТ		-ortèA gradatio		oitatuM riaesargòr	snoit	Reconduc	no	oitatuM eslatētales meiolqēb	suo	itomor4	
'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	Mode de sélection
					, , ,	7001	0 10	0103	<i>L</i> 33	7000	Avec concours
888 02	0,0	0	5,81	707	0,2	986 1	0,12	2175	L'SS	94471	• Affiche
796 SI	0,0	0	17,6	273	6,42	068 6	9,51	3 380	5,01	7 409	• Répertoire
† £6	0,0	0	٤,0	L	2,1	945	1,1	575	٤,0	SL	 Affiche et répertoire
											Sans concours

0'001

L'9

0,1 8'41 L'77 %

SIL 68

46 383

270 9

IRIO

0,0

0

0

0'001

6'59

8'7

LLI 7

1 433

09

0,001

9,89

689 68

27 216

0'001

9,0

148 47

15 822

0'001

précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination. Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

de sélection est connu. Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus

096 77

106 1

28LS

Autres modalités

Reclassification

[610]

noitation

linguistique, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

Į.	089 6	904 €	LPL SI	977 01	13 405	6,88	061 97	1'99	67¢ S7	£'†9	14 137	T, SE	689 68
oitation	3 810	0111	419	310	\$76 Þ	1,48	676	6,21	4 457	L'SL	1 450	54,3	888 5
iten administratif	491 €	965 1	987.21		S91 7	0,81	21 720	0,28	506 51	1,09	10 212	6,68	565 92
npinc	198	707	675	185	1 093	7,65	757	8'07	1410	2,87	785	21,5	108 1
ninistration et service rieur	1181	888	1 282	635	1161	6'67	1 922	1,02	2 593	0,89	1 223	32,0	TE8 E
ntitique et professionnelle	188	210	£95	370	1tL	9,84	\$88	t't5	₹60 I	t.7a	088	32.6	879 I
uon	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
egorie professionnelle	Anglo- I		byoues		'N	25	'N	15	'N	2	N	2.,	IstoT
	шшоН	səu	Гет	wes	шшоН	səı	Lemm	Sal	Angloph	oues	Francop	souce	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

658

07

064

67

883 9'67 197 t'01 7,28 951 14,3 156 117 688 77 78 OIZ 8'1/ L'97 95 751 Supindoel 61 34 170 699 9,88 7'99 848 1'07 877 6'65 18 ttl 787 rtérieur Administration et service 125 p'97 9,87 0,84 09 0,22 61 ΙÞ tl scientifique et professionelle 0,08 0,0 0 0,001 IstoT N N byoues byoues byoues byoues Sategorie professionnelle Anglo- Franco-Anglo- Franco-Francophones Anglophones Femmes Hommes Femmes Hommes

470 I

339

précisent pas le sexe. Vota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne 328

128

669

groupe linguistique, 1989

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

LLI Z

888

9'18

1,88

L89

871

t'89

6'19

06# I

077

8,28

9,21

6†I I

6t

7'17

t'18

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

IstoT	080 8	3 031	188 L	856 €	IIIII	t'8t	11 843	9'15	†96 SI	9'69	686 9	₹'0€)96 ZZ
Byploitation	S L 7 I	505	872	18	086 I	L'†8	658	٤,٤١	1 753	6°7L	985	1,22	7 340
Soutien administratif	785	374	\$ 2 2 V	2 0 57	9\$6	5'71	1895	5,28	9517	1,59	7 431	6,98)65 9
Technique	1 703	584	954	591	5.188	6'11	179	1,22	5126	6'94	059	1,52	1187
Administration et service extérieur	7 904	060 I	2 905	877 I	₹69 €	6'57	4354	1,42	60\$ \$	2,83	7 538	2,15	3708
Scientifique et professionnelle	1 521	SIÞ	045	163	999 1	٤,07	507	L'67	164 1	9,2 <i>T</i>	815	74,4	598 7
Gestion	S9t	191	131	tt	L79 08	7,87	SLI	8,12	965	E,47	502	L'SZ	805
Catégorie professionnelle	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	RTOT
	noH	səw	Гет	səu	ишоН	sət	Есши	sət	qolgnA	poucs	Francoph	səuoi	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

74847	34,5	*** 8 244	5'59	16 252	0,58	13 643	0,24	07111	₹ 054	409 8	3 520	E#9 L	IstoT
4 242	24,7	69† I	٤'۶9	7947	L'SI	999	84,3	195 €	734	435	1 235	2 3 3 0	Exploitation
099 01	2,95	4156	8,09	907 9	8,28	8706	14,2	767 I	7LS E	2 463	252	776	Soutien administratif
794 1	9'77	432	t'SL	1 37 <i>1</i>	0,12	698	0,67	168 1	68	087	343	L†0 [Technique
086 \$	0,88	746 1	0,76	4 005	L'97	2 793	5,52	3 183	076	1 873	750 I	2 1 2 8	Administration et service extérieur
906 1	1,52	077	6'9L	197 I	1,75	904	6,29	6611	161	t15	549	L76	Scientifique et professionnelle
968	8,22	105	7,47	t67	15,2	09	8,48	336	SI	St	L8	546	Gestion
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	N.	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	-olgnA sənonq	Satégorie professionnelle
	oues	Е тапсорh	səuc	Angloph	sə	Есшш	sət	шшоН	səu	Ееші	səw	шоН	
1											68	ique, 198	sexe et le groupe linguisi

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connuc.

groupe linguistique, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le

£96 6	24,3	2 410	L'SL	905 L	8'4	91/1	2,28	281 5	1 332	201€	840 I	960 7	TetoT
7 224	0.21	TEE	0,28	1161	2,22	867	8,77	0571	SL	473	797	1 488	Exploitation
3 021	3,05	116	5'69	2 085	6'18	7 de8	1,81	775	764	699 I	125	517	Soutien administratif
1 139	20,5	232	5,67	668	L'97	303	٤,٤٢	188	٤٤	230	651	699	Technique
680 7	1,72	799	6,27	1514	42,3	678	L'LS	8611	737	L†9	332	998	Administration et service extérieur
88E I	6,42	345	1,27	0t0 I	4,14	ELS	9,88	718	LSI	914	188	623	Scientifique et professionnelle
67	9,82	ÞI	4,17	35	22,4	11	9'11	38	٤	8	11	LZ	Cestion
IstoT	%	.N	%	.N	25	.N	25	'N'	Ргапсо- рhones	-olgnA sənonq	Pranco- phones		Catégorie professionnelle
	sauo	Francoph	səuo	ıdqolgnA	sə	Femm	sə	шшон	sau	remr	səu	шон	

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des sonctionnaires dont la

déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

groupe linguistique, 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le

26 120	989 01	150 EE	L9L 6I	36 732	0'17	878 75	0'69	941 65	1'99	30 353	6,55	SI7 98
978 L	8467	1326	579	11801	† '†8	2 003	9'51	7816	L'1L	3 623	28,3	12 858
ELL 7	5 266	22 312	14854	148 7	5,61	351 122	2,58	680 LZ	6,09	068 41	1,65	895 77
187 8	t90 I	1 355	854	96L t	6,27	1 780	1,72	5 0 5 3	6'91	1 275	1,52	\$8\$ 9
LLZ 9	5 8 3 9	t07 9	∠80 €	6716	5'67	L67 6	2,02	15 485	8,78	976 \$	32,2	18 434
087 2	888	859 I	٤69	1∠9 €	6'09	7324	1,95	4 438	7,57	1881	5,613	870 9
SIL	720	941	65	\$96	p '08	235	9'61	168	7,47	309	7,22	1 200
byoues	byoues	-olgnA sənodq		.N	%	.N	%	.N	%	N.	%	IstoT
шон	səui	Lemi	mes	лшоН	sət	Lemm	es	Angloph	oucs	Francoph	səuot	
	3 731 4 773 5 731 6 277 7 80 6 277 7 80 6 277 7 80 8 7 80	82 2 28 2 8 2 8 2 8 2 8 2 8 2 8 2 8 2 8	Anglo- Franco- Anglo- Anglo- Franco-	Anglo- Franco- Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- Anglo- Franco- Anglo- Franco- Phones	Anglo- Franco- Anglo-	Anglo- Franco- Anglo- Franco- Anglo- Franco- Pinarg Phones	Anglo- Franco- phones p	Anglo- Franco- Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- Anglo-	Angle- France phones phones process of the process process of the	Anglo- Franco- Phones phones processors Anglo- Franco- Phones phones phones Anglo- Franco- Phones phones Anglo- Phones phones Anglo- Franco- Phones phones Anglo- Phones phon

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de -L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe

linguistique, 1989

lato	960 1	840 I	∠01 €	1 332	5 182	2,22	914	8'4	905 L	L'SL	2 410	24,3	96 6
tranger.	98	15	35	81	87	0'67	0\$	0,12	89	t'69	30	30,6	16
erritoires du Nord-Ouest	LÞ	٤	67	I	0\$	0,02	05	0,02	L6	0,96	₽	0,4	101
пкоп	23	0	75	0	£7 🗯	5,85	LE	L'19	09	0,001	0	0,0	19
olombie-Britannique	779	8	557	70	059	8,72	SLÞ	42,2	1 098	5,76	87	2,5	113
lberta	167	9	977	50	L67	9'15	997	7,84	LE6	٤,79	97	7,2	.96
askatchewan	811	7	113	6	150	9'67	177	t'05	127	5,26	11	S't	74:
fanitoba	208	9	218	81	117	6°L7	736	1,22	977	L'+6	74	٤,٤	St
Intario (sauf RCN)	016	97	830	69	196	L'15	668	۲873	07L I	1'16	601	6'5	98 I
égion de la Capitale nationale	856	105	548	617	6St I	7,84	595 1	8,12	1 80¢	L'65	1 220	€,04	3 031
uébec (sauf RCN)	19	433	70	L9E	t6t	1,62	785	6,54	18	7,6	008	8'06	:88
louveau-Brunswick	101	74	94	EL	671	0,02	671	0,02	183	4,13	SII	9,85	67
louvelle-Écosse	349	11	213	81	098	6'09	731	1,68	795	1,26	67	6'7	69
e-du-Prince-Édouard	tl	Þ	91	ς	18	7'97	17	8,52	30	6,97	6	1,52	3
етте-Мецуе	132	٤	LS	0	132	٤,07	LS	L'67	681	7 '86	ξ	9'1	61
liev at travail	Anglo-	Franco-	-olgn.A sənonq	Pranco-	N.	%	.N	%	N.	%	.N	%	BIOT

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de -L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1989 Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

	oucs	Francoph	sauc	Anglopho	Se	Есшш	sə	шшоН	səu	Есши	səu	шоН	
BTOT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənodq		-olgnA sənodq	Lieu de travail
7 74	6,0	70	1'66	2 210	6,68	768	1,09	1 347	L	788	13	1 326	Terre-Neuve
06	9,01	\$6	7 '68	† 08	L'19	285	5,25	118	59	LIS	30	L87	Île-du-Prince-Édouard
4 36	9,5	951	7'96	891 7	6,54	668 1	1,88	2 428	601	887 I	Lt	7 380	Nouvelle-Écosse
90 €	0,04	1 224	0,09	1836	٤,13	LL8 I	7,85	1183	†88	866	340	843	Nouveau-Brunswick
15 09I	5'46	14 258	5,2	988	L'09	5916	٤,9٤	676 \$	₱89 8	181	7LS S	355	Québec (sauf RCN)
30 85.	43,3	808 81	L'95	85t LI	8,16	19 013	38,2	177 11	6 103	\$68.6	4 205	795 L	Région de la Capitale nationale
13 70	9,8	ELL	5 '\$6	12910	L'09	8 305	٤,9٤	2382	072	EEL L	203	tLIS	Ontario (sauf RCN)
3 431	۲,٤	127	٤'96	3 301	8,59	2 189	36,2	1 540	76	7607	5.5	1 207	Manitoba
19 I	L'I	LZ	€,86	809 1	8,13	1012	38,2	979	51	† 66	12	119	Saskatchewan

ZEL 98

091

076 8

8017

494 6I

150 EE

05t t

6487

27

6'88

1'87

SIL 68

917

967

LIS 8

€60 9

1'99

6'94

9'16

£'66

€,86

1'46

941 69

991

767

STE 8

0t6 t

0'69

6'57

L'17

8,88

7,53

9,88

848 75

95

t/1

895 t

7867

0'11

1'1/

€,88

7'17

E'9t

t'1t

ESE 0E

05

7

StI

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne 989 01 071 97

568 €

0907

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

-L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de

Etranger

Alberta

Territoires du Nord-Ouest

Colombie-Britannique

Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1988 et

ladolg latol	6 443	82 042	775 46	£96 6	SIL 68	8833 833
Saisonnier	183	579	878	240	917	859
Temps partiel	074	7167	3712	-LID	2745	3 172
Temps plein	6158	977 18	846 68	6 303	945 98	166 \$6
Toutes les modalités d'emploi						
Total	128 \$	094 91	S65 IS	∠66 Þ	97L Lt	964 75
Saisonnier	†	71	81	. [11	12
Temps partiel	507	2 095	667 7	777	2 103	7 337
Temps plein	197	059 77	912 64	£773.	019 57	6pt 0S
Période déterminée						
Total	819 7	6LZ 8E	41677	£\$6 \$	756 17	186 97
Saisonnier	641	189	018	539	507	919
Temps partiel	988	<i>LL</i> 8	1413	163	749	858
Temps plein	3 902	044 98	769 Ot	4 250	t06 0t	S67 S7
Durée indéterminée						
Modalité d'emploi	Externes	Internes	IstoT	Externes	Internes	IstoT
		8861			6861	

précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne.

Nominations et catégorie professionnelle

modalité de nomination, 1988 et 1989 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et la

Mutations

0	0	6	Т
ŏ	ð	O	Į.

Modalité de nomination Nominations internes

£,1	1 249	0,0	0		1,0	7	0,0	0	9,1	968	2,5	807	2,0	67	noissac
							6	861							
0'001	775 76	0,001	I		0,001	L67 7	0,001	∠98 8€	0,001	656 77	0'001	20 913	0'001	Ett 6	[sto]
9,51	178 21	0,0	0.	6.7	5'51	356	13,3	0915	12,5	0887	L'6	680 7	8,22	2 439	noitatiolqx2
L'67	096 91	0,001	I		1,24	996	8,89	887 92	9'57	10 497	2,82	668 S	30,5	LL8 7	litantsinimba noituoi
S'L	S90 L	0,0	0		8,8	707	4,3	699 1	L'L	E9L 1	9'11	2 422	١٥٠/	1 007	Technique
1,02	980 61	0,0	0		0,25	SLS	L'6	3 770	6,82	874 8	5,95	785 L	17,2	1 623	↑dministration et service extérieur
8,7	₱\$€ L	0,0	0	1, 3	5,8	\$61	6,5	0881	1,8	6781	7,11	2 348	I'SI	877 1	scientisique et prosessionnelle
£,I	1 213	0,0	0	8 2 3	1,0	ε	0,0	0	2,3	273	0,5	623	L'0	79	Gestion
%	'N .	%	.N		%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	nofessionnelle
ls.	RIOT		Rétro itadati	3		itatuM sestgèr	ctions	Recondu		əlstérale nəiolqəb	snoi	Promot		Nomina extern	Satégorie

Cotal	£96 6	0,001	096 77	0'001	74847	0'001	689 6€	0,001	LLIZ	0'001		0	0.0	££8 66	0,001
noitatiolqxa	7 2 254	7,22	2 340	2,01	4 242	1,71	888 5	8,41	388	8,71		.0.	0,0	12 174	12,2
fitertzinimbs noituos	3 021	30,4	069 9	L'87	099 01	42,5	26 535	6'99	883	9'07	2 -	.0	0,0	959 Lt	8,74
Technique	6811	5'11	1187.	12,2	794 1	1,7	1081	5'7	210	9'6	11	0	0,0	9£L L	8.7
Administration et service extérieur	680 7	0,12	8 0 48	1,25	086 \$	1,42	788 E.	L'6	695	1,62		0	0,0	172 02	9,02
scientifique et professionnelle	88E I	0,41	698 7	10,3	906 1	L'L	879 1	1,4	172	L'S		0	0,0	67¢ L	* 'L
noilsac	67	5,0	708	3,5	968	9'1	0	0,0	7	1'0		0	0,0	1 549	£'I

précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

internes (à l'exception des rétrogradations : 1 en 1988 et aucune en 1989). Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations

catégorie professionnelle est connue. -Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la

Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

[otal	096 EZ	243	689 E	1 236	31 606	8'98	964 \$	Z'EI	60S LZ	9'54	648 8	24,4	0t 9E
Leavaux publics	1190	ISL	176	SL	776 [5,06	707	5'6	618 1	5,19	978	2,85	714
Travail	0	I	0	0	I	0,001	0	0,0	0	0,0	I	100,0	
Transports	9L7 E	057	68	II	4 226	L'L6	001	5,2	3 2 € 2	4,28	194	9,71	78 7
Statistique Canada	LI	91	8	17	55	2,52	67	8,94	52	٤,04	75	L'65	9
Service correctionnel du Canada	898 8	006 1	848	181	697 \$	8,78	787	12,2	916 €	٤,29	7807	7,45	00 9
Service canadien des forêts	65	91	S	0	SL	8,56	ς	6,9	79	0,08	91	0,02	8
general	S	61	9	t	77	9,07	01	t'6Z	11	32,4	23	9,79	3
Secrétariat du Gouverneur	2	0.											
Secrétariat d'État du Canada	[t	0	0	ς	0,001	0	0,0	I	0,02	†	0,08	,
social	182	7 9	981	L	248	1,92	†61	6,54	368	8,58	14	16,2	pt.
Santé nationale et Bien-être												21. 2	-
Revenu national (Impôt)	122	08	10	ς	235	0,46	SI	0'9	165	0,99	58	34,0	57
(seise)	25	15	8	0	95	2,78	8	15,5	33	9,12	18	4,84	9
Revenu national (Douanes et	076	/ Y	/ Y	C	775	5,86	07	5,5	243	t'96	07	9,5	95
Pêches et Océans	226	LI	0	3	S	0,001	0	0,0	7	0,04	3	0,09	72
Musées nationaux du Canada Office national de l'énergie	59	£ 59	6	11	130	7,38	70	£,£1	t/L	£'67	94	L'05	SI
Justice Musées nationaux du Canada	£	59	0	0	7	0,001	0	0,0	8	0,27	1	0,22	
Investissement Canada	1	0	0	0	1	0,001	0	0,0	1	0,001	0	0,0	-
(fonctionnaires)	182	55	64	SI	532	4,17	t6.	9,82	197	£,67	89	7,02	35
Gendarmerie royale du Canada	COL	63	0L	31	300	V 1.L	, v.	7 00	.,,	0.02			100
Finances	9	9	I	7	15	0,08	٤	0,02	L	L'9t	8	٤,٤٤	I
Expansion industrielle régionale	3	7	0	I	ς	٤,٤8	I	L'9!	٤	0,02	3	0,02	
Environnement	7/1 I	187	176	L	LSEI	1'16	133	6,8	1 300	٤,78	681	1,21	5 † I
Energie, Mines et Ressources	154	89	٤	٤	761	0,76	9	0,5	177	1'79	14	6,25	61
Emploi et Immigration	77	30	7	9	ZL	8,78	01	17,2	97	1,88	98	6,54	8
(53)	757 11	2 344	2 0 5 2	198	10110	4,28	2413	9'11	13 806	9,88	2 705	16,4	18 91
Défense nationale (fonctionnai-							**************************************						
Cour suprême du Canada	t	8	0	0	71	0,001	0	0,0	Þ	£, E E	8	L'99	[
Cour fédérale du Canada	7	H	0	7	13	L'98	7	E,E1	7	. E,EI	٤١ .	L'98	1
Consommateurs et Sociétés	70	H	0	0	18	0,001	0	0,0	20	5,49	11	3,25	ž.
Communications	ヤヤ	SI	0	0	65	100,0	0	0,0	ヤヤ	9'74	SI	25,4	7
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	I	0	0	I	0,001	0	0,0	0	0,0	I	0,001	(
publidue	ς	61	7	7	74	L'58	DOMESTIC TO A STATE OF THE PARTY OF THE PART	14,3	L	0,25	17	0,27	t
grains Commission de la fonction	1.71	7.	8	I	136	8,56	6	7,9	135	0'16	13	0,6	FI
Commission canadienne des	124	15	8	1	981	038	b	6 9	CCI	0 10	Ci	0 0	1
cielles	I	I	0	0	7	0'001	0	0,0	ı	0,02	I	0,02	
Commissariat aux langues offi-													10.7
Centre canadien de gestion	0	I	0	0	1	0,001	0	0,0	0	0,0	I	0,001	3
élections	7	ς	0	0	Endleinde	0,001	0	0,0	7	9,82	ς	4,17	
Bureau du Directeur général des					10 8 6 6 6	9 - 6	-			otom		0,00	
Bureau du Conseil privé	I	7	0	0	ς	0,001	0	0,0	l .	0,02	7	0,08	
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	I	0	0	0,0	1 6	0,001	I	0,001	0	0,0	
Archives nationales du Canada	91	13	0		67	0,001	0	0,0	91	2,2,2	13	8'77	5 2 Y Y
Approvisionnements et Services	70£	212	102	726	877	L'69	328	ε,0ε	607	7,45	ILL	5,29	BLI
Anciens combattants	85	388	78	242	Ltt	8,72	326	42,2	145	1,81	089	9,18	511
Agriculture	637	183	<i>L</i> 9	91	SIII	1,56	83	6'9	666	4,58	661	- torong	31.1
Agence canadienne de développement international	0	7	0	0	7	0,001	0	0,0	O SURGE	0,0	7	0,001	
Affaires indiennes et du Nord canadien	17	7	ÞΙ	0	53	7,29	71	8,75	SE	9'76	7 *.0 fills:	4,2	-
Affaires extérieures	53	67	I	I	102	1,86	7	6'I	ÞŞ	6'15	0\$	1,84	H
Ministère		Franco- phones		Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	toT
							-						

précisent pas le groupe linguistique.

⁻Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

9'59

0,08

\$99 ZÞ

1,58

0,001

671 156

77 470

I

21159

7

14,48

1g10

ribunal de l'aviation civile

ite du relevé 22

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

précisent pas le groupe linguistique. ota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne 3 925

0

7	0,08	1	0,08	1 :	0.001	7	0.0	0	1	1	0	0	alivio noiteive'l ab lenudi
EI - 13	~L'L	d. ·	92,3	15	9'78	115.3	4,21	7	I	10	0	7	ibunal d'appel des anciens mbattants
61	2,48	91	8,21	ξ	7,48	91	8'51	ε,	1¢	7	7	I	ibunal canadien du commerce lérieur
₱09 I	9,15	LOS	t'89	260 I	2,28	818 1	8,71	987	436	788	I.L	212	avaux publics
917	S'LT	181	5,22	Stl	1,28	235	6'11	1Þ	tII	121	LI	77	lisve
3146	30,5	696	5,69	2817	L'+8	5 9 9 7	15,3	187	\$08	1981	SSI	326	ansports
809 1	43,7	707	€ '95	906	I'SL	1 208	54,9	007	Its	L99	191	539	tistique Canada
103	5'67	15	5,02	25	4 '58	88	9'71	\$1	St	43	9	6	liciteur général
1 230	35,4	145	9'79	686	ε'ε6	8771	L'9	701	505	628	98	99	vice correctionnel du Canada
707	38,2	84	8,19	156	7'16	981	8'8	81	11	115	L	11	vice canadien des forêts
98	٤,٤8	30	16,7	9	€, €8	30	L'91	9	52	5	ς	1	rétariat du Gouverneur général
8	0,001	8	0,0	0	5,29	S	2,75	ε	ς	0	3	0	rétariat des conférences regouvernementales canadiennes
656	ε'69	Lt9	7,08	987	p '88	878	9'11	801	069	235	LS	15	rétariat d'État du Canada
₹89 €	6'87	t90 I	1,17	7197	8,28	050 €	17,2	769	978	2 200	218	tlt	nté nationale et Bien-être social
198 9	32,8~	680 7	Z'L9	7.272	8,08	2115	7'61	617.1	9141	3 426	373	978	venu national (Impôt)
L0L Z	30,2	918	8,69	068 1	8,£8	2 268	2,91	684	789	1 583	132	307	venu national (Douanes et cise)
668	0,25	572	0,27	\$ 19	6,78	064	1,21	601	700	065	52	78	ches et Océans
130	62,3	18	L'LE	67	9'78	011	15,4	70	99	tt	SI	ς	fice national des transports
1/8	2,04	34	2,62	05	٤,٤8	04	L'91	ÞΙ	87	77	9	8	fice national de l'énergie
781	.7'75	66	9'57	83	2,28	SSI	8,41	L7 71	\$8	04	14	13	séces nationaux du Canada
S9t	6'77	507	1,22	726	5'06	174	5'6	tt .	761	575	LI	LZ	soili
74	42,9	81	1'15	77	L'58	98	14,3	9	91	70	7	†	estissement Canada
Þ	0,001	Þ.	0,0	0	0,02	7	0,02	7	7	0	7	0	effe du Tribunal de la nourrence
SL9 7	1,02	LES	6'64	2 138	6,26	7 486	1,7	681	£74	2 013	† 9	172	ndarmerie royale du Canada netionnaires)
767	55,33	191	L'++	130	6'78	877	1'51	tt	137	110	74	70	lances
289	0'97	315	0,42	370	7 '98	765	9,81	€6	797	328	15	77	pansion industrielle régionale
999 I	7,15	667	٤,83	1 063	2,28	0881	2,41	226	607	176	1/8	142	vironnement
S\$6	34,4	325	9,29	970	4,08	094	9'61	281	253	L05	7.2	113	ergie, Mines et Ressources
468 II	9,78	7L7 7	4,28	7 420	4,48	10 01	9'51	1.853	069 €	648 9	787	1701	noistragimml 39 iolqr
18	6'11	SI	1,28	69	6,26	87	l'L	9	†I	† 9	1	5	versification de l'économie de quest
955 8	22,22	968 1	8'77	LS9 9 -	≈ ¢'78		9,71	505 1	1881	L15 S	598	1140	fense nationale nctionnaires)
1b	0,13	72	0,65	91	0,87	.78	22,0	6	77	10	3	9	ur suprême du Canada
88	9,59	95	4,88	32	E,TT	89	7,22	70	68	67	41	3	ur fédérale du Canada
38	7.57	87	26,3	10	£,97	67	7,52	6	23	9	ς	t	ur canadienne de l'impôt
169	4,12	355	9,84	988	8,28	272	17,2	611	567	LLZ	09	65	nsommateurs et Sociétés
6	L'99	9	ε,εε	€.	6,88	8	1,11	1 ~	S	3	I	0	nscil national de commerciali- ion des produits de ferme
125	0,89	\$8	32,0	07	t'06	113	9,6	17	SL	38	10	7	nseil du Trésor (Secrétariat)
LI	L'\$9	11	5,25	9.	1'76	91	₹6°5	1	311	ς	0	1	nseil du Trésor (Bureau du ntrôleur général)
901	0,78	17	0,88	32	0,48	68	<0'9I	L1 : 1.	, 6\$	30	15	ς	noisuffication et selécommunications adiennes
I	0,0	0	0,001	I	0,0	.0	0,001	1	0	0	0	I	səb əlörtnoə de liəzn seignementə relatifa səsuərəgneb rəriti
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N		-olgnA sənodq		Anglo-	inistère
	oues	Francoph	səuc	Angloph	SS	Femm	es	шшоН	sau	Гет	səu	ттоН	

10 983

0

6'91

S67 81

809 SE

990 L

Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	ε	1	0	0,0	Þ	100,0	ε	0,27	I	25,0	7
Conseil canadien des relations du travail	0	L	11	. 97	L	6,81	LE	1,48	11	0,25,0	33	0,27	7\$
Communications	Lt	LE	245	917	78	6,51	175	1'98	767	٤,84	313	L'15	709
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	L	LS	Lt	SI	12,6	101	4,78	59	9,48	75	4,24	511
Commission mixte internationale	t	0	L	0	S	8,72	13	Z,2T	11	0,001	0	0,0	31
Commission des relations de travail dans la fonction publique	7	ς	11	LZ	L	9,21	38	t't8	13	6,82	32	1,17	it
Commission de révision des marchés publics	0	0	1	I	0	0,0	7	0,001	I	0,08	I	0,02	,
Commission de réforme du droit du Canada	7	t	3	SI	9	0,25,0	81	0,27	S	8,02	61	2,97	77
Commission de la fonction publique	32	87	173	107	08	12,2	t-LS	8,78	502	11.3	677	7,88	\$9
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	17	91	89	67	LE	24,0	LII	0,87	68	8,72	\$9	42,2	SI
Commission canadienne des pensions	I	0	12	t	1	0,8	61	0,26	91	0,08	7	0,02	7
Commission canadienne des grains	LI	I	68	II	81	5,21	001	L'+8	901	8,68	17	2,01	11
Commission canadienne des droits de la personne	ς	٤	12	67	8	16,3	It	۲,٤8	41	7,48	35	٤,29	*
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	I	[t	11	7	8,11	SI	2,88	S	4,62	12	9,07	I
Commissariat aux langues officielles	7	L	ς	33	6	1,91	38	6,08	L	6'71	07	1,28	Þ
Centre canadien de gestion	0	0	0	61	0	0,0	61	100,0	0	0,0	61	100,0	I
Bureau du Directeur général des élections	0	L	I	91	L	2,62	LI	8,07	I	7'7	23	8,29	7
Bureau du Conseil privé	23	67	79	7.L	25	0,82	134	72,0	58	L'St	101	٤٠٠٤	81
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	Þ	I	٤	8	ς	5,15	11	8,89	L	8,54	6	٤,62	I
Bureau des relations fédérales- provinciales	3	0	3	H	3	9,71	ÞI	4,28	9	5,25	11	L'+9	I
Bureau de services juridiques des pensions	I	I	0\$	11	7	1,5	79	6,96	15	0,18	15	0,61	9
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	Þ	I	13	12	ς	7,81	72	٤,٤8	41	L'95	13	٤,٤4	3
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	8	0	0,0	H	0,001	ε	٤,٢٤	8	1,27	I
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	I	0	6	I	I	1,6	01	6,06	01	6,06	Ī	1,6	I
Bureau canadien de la sécurité aérienne	ε	ε	ÞΙ	23	9	0,41	LE	0,8	LI	2,65	97	5,03	Þ
Bibliothèque nationale du Canada	67	H	78	16	07	8,81	173	2.18	111	1,22	102	6,74	17
Archives nationales du Canada	83	35	L9	102	811	1,14	691	6,88	051	52,3	TEI	L'LÞ	87
Approvisionnements et Services	585	430	1691	1 285	596	24,9	9167	1,27	7 199	8,22	SILI	7,44	38 €
Anciens combattants	641	79	806	744	744	4,71	SSII	9,28	1 087	6'LL	808	22,1	6E I
Agriculture	168	06	1133	385	728	14,5	1 250	2,28	1301	5,57	SLt	7,72	LLI
Agence de promotion économique du Canada atlantique	II	ς	19	38	91	6,81	66	1,88	7.1	9,29	£\$	4,78	11
Agence canadienne de développement international	<i>L</i> I	97	ÞΔ	238	£\$ 55.00	1,21	315	6,78	16	9,25	797	t 'tL	35
Affaires indiennes et du Nord canadien	101	68	757	LZZ	140	12,5	626	5,78	£58	Z'9L	997	8,52	III
səruəirəs extérieures	98	172	791	987	232	6,62	1 248	1,07	1152	0,59	859	0,78	84 I
Ministère	byoues	Pranco-		Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	noT

lal	165 41	LLST	2 923	476	22 186	I'\$8	3 872	6'11	\$15 OZ	8'84	2 224	2,12	890 97
bunal canadien du commerce érieur	3	7	I	7	ς	5,29	£	5,75	†	0,02	*	0,02	8
avaux publics	978	727	65	70	640 I	2,56	6 <i>L</i>	8,9	588	5'94	717	23,5	8SI I
lisve	61	7	10	11	73	52,3	17	L'Lt	67	6'59	SI	1,45	ÞÞ
stroqents	8819	LL 1	385	611	999 L	6,56	105	1'9	595 9	t'08	969 I	9'61	4918
rtistique Canada	797	LLI	897	128	687	9,28	968	サ	088	5,59	308	5,85	835
liciteur général	0	0	7	1	0	0,0	E	100,00	7	L'99	1	5,55	3
vice correctionnel du Canada	87	H	9	3	68	٤,18	6	8,81	34	8,07	71	2,62	84
vice canadien des forêts	243	07	6t	L	787	2,58	95	5,61	767	1'98	Lt	6,51	340
rtétariat du Gouverneur séral	I	0	0	0	I	0,001	0	0,0	1	0,001	0	0,0	I
rétariat d'Etat du Canada	t	6	9	17	13	35,5	7.2	5'49	01	0,22	30	0,27	01
nté nationale et Bien-être ial	197	SL	777	53	336	9,48	617	* 5*	587	1,97	128	50,9	\$19
venu national (Impôt)	LL	36	77	t	911	7,18	97	18,3	66	L'69	54	5,05	771
venu national (Douanes et cise)	ヤ	6	3	9	£1	1,62	6	6,04	Ł	8,15	SI	2,89	77
ches et Océans	1 245	861	Z0Z	7.5	07L I	L'L8	744	12,3	6741	2,88	532	8,11	₱86 I
ice national des transports	23	ς	τl	10	87	8,52	74	7,94	LE	7,17	\$1	8,82	75
ice national de l'énergie	11.	0	ς	l	11	L't9	9	5,25	91	1'76	1	6,2	LI
isées nationaux du Canada	LÞI	87	t9	91	SLI	9,89	08	31,4	117	L'78	ヤヤ	17,3	522
soil	9	ς	05	LZ	H	12,5	LL	2,78	95	9,59	32	7,98	88
estissement Canada	0	I	3	0	1	0,22	ε	0,27	ξ	0,27	I	0,25	Þ
effe du Tribunal de la currence	0	0	I	0	0	0,0	1	100,0	I	0,001	0	0,0	I
ndarmerie royale du Canada nctionnaires)	43	9	61	S	67	1,78	74	32,9	79	6,48	H	1,21	£L
ances	01	ς	8	t	SI	9,88	71	44,4	81	L'99	6	5,55	LZ
sansion industrielle régionale	15	15	10	t	74	2,59	ħ1	8,98	77	6,72	91	1,24	38
ironnement	1 648	336	532	69	786 I	6,38	867	1,51	1 883	2,28	668	2,71	787 7
rgie, Mines et Ressources	095	707	148	77	79 <i>L</i>	0,08	061	0,02	807	4,47	744	25,6	756
erére	Anglo-		Anglo- I		'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	Total

précisent pas le groupe linguistique.

⁻Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie technique, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le
groupe linguistique, 1989

	pones	Francop	səuot	lqolgnA	sau	Femn	sət	nmoH	ues	Lemn	səu	шоН	
1-1-T		.N	%	.N	%	.N	%	.N		-olgnA sənodq	Franco- phones		- Ministère
IstoT 691	0,61	77	0,48	145	1,52	38	6,97	081	10	67	LI	113	Affaires extérieures
951	9,6	SI	4,06	ItI	5,25	SS	L't9	101	9	67	6	76	Affaires indiennes et du Nord canadien
		11	L 90	†	L'9t	L	5,52	8	ς	7	9	7	Agence canadienne de développement international
SI	22,5	11	26,77	969 7	9,61	£89	4,08	7 807	145	145	149	2 155	Agriculture
3 485	1,87	38	6,92	71	4,20	34	34,6	81	97	8	17	9	Anciens combattants
ZS ZS	8,25	67	7,49	88	7,4,1	33	6,27	101	13	50	98	89	Approvisionnements et Services
152	8,88	97	2,59	6 <i>L</i>	9'17	25	4,82	13	77	28	77	15	Archives nationales du Canada
				-				6 6 6 8	77	77	3	9	Bibliothèque nationale du Canada
SS	5,24	57	5,42	08	9,58	97	t'91						Bureau canadien de la sécurité
†8	6,71	SI	1,28	69	ε,8	L	L'16	1L	0		SI	79	aèrienne Bureau de la Coordonnatrice,
ī	0,0	0	0,001	I	100,0	1 10	0,0	0	0	I	0	0	Situation de la femme Bureau du Commissaire à la
71	100,0	3	0,0	0	0,001	7	7,88	8	7	3	7	9	magistrature fédérale Bureau du Conseil privé
		\$00	0.00	\$2.5 C. 2.00		2014 day 10 william		100000			8	0	Bureau du Directeur général des élections
6	100,0	6	0,0	0	1,11	7	0,0	0	7	0	0	0	Commissariat aux langues Officielles
7	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	0	1	0	0	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
ī	0,0	0	0,001	1							I	0	Commission canadienne des droits de la personne
9	0,09	ξ.	0,04	7	0,08	t	0,02	1	7	7			Commission canadienne des
ELE	8,4	81	7,26	322	2,81	89	8,18	BENEVE WAR	1	£ 		887	grains Commission de l'immigration et du statut de réfugié
01	0,02	7	0,08	8	0,02	ç	0,02	90	7	£1	0	\$	du statut de réfugié Commission de la fonction publique
IS	0,12	0	0,001	57	0,001	7	0,12	0 97	0	7	0	0	publique Commission de réforme du droit du Canada
Z	0,0	0	0,001	77									Commission des relations de travail dans la
S	0,08	Þ	0,02	I	0,04	7	0,09	3	I	I	5	0	fonction publique
ε	0,0	0	0,001	7	5,55	I	L'99	Z C C C C	0	1	0	I	Commission mixte internationale Commission nationale des
1	0,0	0	0,001	RATA	0,0	0	0,001	15.553	0	0	0	I	libérations conditionnelles
065	24,4	144	9,27	977	12,2	7.1	8,78	815	17	55	171	168	Communications
3	L'99	7	5,55	I	۲,39	7	5,55	I	I	I	I	0	Conseil d'examen du prix des médicaments
100			0,03	9	0,07		0,08	3	7	ς	7	I	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
01	0,04	t		0	0,001	1	0,0	0	I	0	0	0	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
pī .	0,001	5	0,0	6	1,72	8	42,9	9	t	<i>b</i>	I	ς	Conseil du Trésor (Secrétariat)
•		Ī			100,0	I	0,0	0	0	I	0	0	Conseil national de commerciali- sation des produits de ferme
005	0,0	131	100,0	1898	9,11	85	4,88	777	11	Lt	170	322	Consommateurs et Sociétés
9	0,04	7	0,09	3	0,04	7	0,09	3	0	7	7	I	Cour canadienne de l'impôt
LZ	25,9	L	1,47	07	٤,92	91	L'07	[]	t	15	3	8	Cour fédérale du Canada
34	2,14	†I	8,82	70	32,4	11	9'19	53	L	t	L	91	Cour suprême du Canada
1887	2,22	683	8,77	2 215	ε,7	802	L'76	2 643	38	170	\$6\$	5 0 7	Défense nationale (fonctionnaires)
Z	0,08	I	0,02	1	0,08	I	0,08	L	1	0	0	I	Diversification de l'économie de Ouest
69	3,95	52	8,59	tt t	45,0	67	0,88	07	ς	77	70	70	Emploi et Immigration

218 85	6,0€	641 81	1'69	- 059 07	7,14	24 228	8,88	34 584	79L L	191 91	. 48E 0I	681 77	late
3	5,55	1 .	L'99	7	£'99	7	£, EE	In the	0	7	I	0	ibunal de l'aviation civile
71	75,0	€. * * . •	0,27	6	L'99	.8. 600.0	8 E,EE	t line	3 8	ς	0	t	mbattants ibunal d'appel des anciens
67	L'15	SI.	£,84	† I.	2,2,2	91	8'77	13	II	Ş	Þ	6	ribunal canadien du commerce térieur
ESS 1 .	L'97	517	£,£7	1138	35,5	t0\$	5,78	6†0 I	133	175	787	L9L	gasanx publics
777	0,15	137	0'69	508	9,68	SLI	t'09	197	55	120	78	281	avail
S6S 7	6,25	149	1,47	1 923	2,78	596	8,29	1 630	797	104	L07	1 222	ansports
198	6,78	326	1,29	585	L'SE	408	64,3	755	130	LLI	961	358	atistique Canada
tII	28,3	32	L'IL	18	6'05	85	1'67	99	21	98	11	St	olliciteur général
698 I	34,0	932	0,99	1 734	9,08	ILS	t'69	867 1	512	958	450	878	prvice correctionnel du Canada
L81	27,0	OS	0,87	132	34,2	79	8'59	153	81	97	32	68	ervice canadien des forêts
I†	6,89	47	34,1	*1" (8 g)	73,2	.08	8'97	11	20	10	L	Þ	scrétariat du Gouverneur néral
6	0,001	6	0,0	0	9,88	S	† '††	t	S	0	7	0	cerétariat des conférences tergouvernementales canadiennes
608 I	8,89	1 545	31,2	†95	2,72	1 034	8,24	SLL	814	918	LZS	248	scrétariat d'Etat du Canada
0191	L'LZ	£\$\$	72,3	\$811	6,52	₽88	1,64	9\$L	747	\$69	907	0\$\$	anté nationale et Bien-être isial
8 336	75,0	1807	0'51	6 255	44,4	3 702	9,88	\$ 63¢	176	187 2	1190	3 474	evenu national (Impôt)
StE 9	8,25,8	1 635	2,47	0174	9,55	7 1 3 7	4,88	4 213	857	7L9 I	LLII	9€0 €	evenu national (Douanes et ccise)
078	25,52	500	S'\$L	119	34,3	187	L'59	688	58	961	124	517	eches et Océans
222	5,85	58	L'19	181	43,2	96	8,98	176	68	LS	97	08	ffice national des transports
58	22,4	61	9,77	99	9,28	87	1,78	LS	8	70	11	97	ffice national de l'énergie
797	6,44	411	L'SS	Ltl	0,88	123	42,0	[1]	79	16	SS	95	Iusées nationaux du Canada
LVI	42,2	79	8,72	\$8	9,29	76	4,78	SS	17	15	17	75	astice
53	30,2	91	8'69	LE .	43,4	23	9,98	30	6	τI	L	23	rvestissement Canada
b	0,27	£;	25,0	10 12 1	0,001	\$ 1 S. 250	0,0	0	3 €	I	0	0	reffe du Tribunal de la neutrence
741	7,22	79	\$ 6,47	641	9,88	134	לל'ל	201	97	88	91	16	endarmerie royale du Canada onctionnaires)
061	9,85	† L	1,13	911	9,28	100	す、14	06	43	LS	3.1	65	inances
1241	32,3	107	· L'L9	048	34,4	724	9'59	418	173	724	228	985	xpansion industrielle régionale
LZS I	28,3	432	- L'1L	\$60 1	6,98	195	1,59	£96	184	380	248	SIL	tnennement
LS9	7,62	561	€,07	797	5,54	987	5,88	176	76	76I	103	897	nergie, Mines et Ressources
698 11	31,6	3 292	5 ,89	SLLL	9'97	5 295	4,52	7409	5971	3 8 2 9	72127	976 €	noitsagimml to iolqm
871	£,2	8	9'76	071 7	8,85	OS .	7,99	86	ς	St	3	\$6	oliversification de l'économie de Ouest
2 373	6,52	195	.1'9L	908 [0,62	689	0'14	†89 I	210	614	458	1 327	olsnoinas nationale (eastionnaires)
SI	6,68	8	L'97	L	٤,٤٤	8	L'97	L	S	3	3	t	Sour suprême du Canada
\$6	6,24	43	7,42	25	6,72	55	1,54	07	L7	87	91	74	Sour fédérale du Canada
73	8,74	11	2,22	17	8,74	11	52,2	71	3	8	8	t	Jour canadienne de l'impôt
0I	0,14	9 97	0,02	988	9,68	529	4,06	568	171	138	L+1	248	Sonsommateurs et Sociétés
01	0 09	9	0,04	₹ .	0,0£	Έ :	0,07	Z :	1 ;	7	ς	7	onseil national de ommercialisation des roduits de ferme
205	9,55	104	1'99	203	7,74	571	8,28	791	53	76	15	H	Conseil du Trésor (Secrétariat)
53	28,3	12	L'11_	38	£,24	77	L'\$S	567	8	91	L	77	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
L61	L'8t	96	٤,12	101	L'EÞ	98	٤,98	III	· SS	18	17	04	Sonseil de la radiodiffusion et es télécommunications analiennes
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	- Бтапсо-		Franco- phones		Alinistère
	sauot	Francop	oues	dqolgnA.	SOL	Lemm	52	шшоН	6211	Temr	50111	шоН	
				1 - V		- d		11	300	Eom	3000	moH.	

précisent pas le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Conseil d'examen du prix des médicaments	3	0	I	ξ	3	6,24	t	1,72	7	1,72	3	6,24	L
Conseil canadien des relations du travail	L	8	ς	13	SI	5,24	81	5,42	71	4,88	71	9,59	33
Communications	L07	131	ELI	871	338	٤'١٢	351	L'8t	380	L'LS	617	42,3	659
Commission nationale des libérations conditionnelles	72	14	87	18	017	9,55	64	t'99	73	6,19	St	1,8£	611
Commission mixte internationale	7	0	3	I	7	5,55	Þ	L'99	ς	٤,٤8	I	L'91	9
Commission des relations de travail dans la fonction publique	L	14	<i>L</i> 1	91	17	6,88	33	1,13	77	t 'tt	30	9,88	† S
Commission de révision des marchés publics	I	0	0	1	I	0,02	I	0,02	I	0,08	I	0,02	7
Commission de réforme du droit du Canada	0	7	7	7	7	8,88	Þ	L'99	7	5,55	†	۲٬99	9
Commission de la fonction publique	707	181	\$61	LSZ	385	0,84	754	0,42	668	L'LÞ	854	52,3	758
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	0\$	23	67	ΙÞ	£L	8'77	06	2,22	66	L'09	79	ε, 6ε	E91
Commission canadienne des pensions	<i>t</i>	0	I	I	Þ	L'99	7	5,55	ς	ε,ε8	1	7,81	9
Commission canadienne des grains	97	3	1.2	I	67	0,69	13	0,15	38	\$,06	<i>t</i>	۶'6	74
Commission canadienne des droits de la personne	33	12	St	61	57	6,14	\$ 9	L'8S	84	9'12	16	4,82	501
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	61	10	6	3	57	<i>L</i> ,0 <i>T</i>	12	29,3	87	٤,89	13	۲,1٤	[*
Commissariat aux langues officielles	LI	30	14	87	Lt	8,22	77	2,74	18	34,8	85	2,29	58
Centre canadien de gestion	0	٤	٤	<i>L</i> I	3	13,0	70	0,78	3	0,81	70	0,78	22
Bureau du Directeur général des élections	I	6	ς	L	01	5,24	17	5,42	9	Ε, Γ.	91	T,2T	57
Bureau du Conseil privé	SI	17	87	32	98	5,75	09	5,29	43	8,44	53	55,2	16
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	I	3	I	l	Þ	<i>L</i> ,88	7	ε,εε	7	5,55	†	L'99) ,
Bureau des relations fédérales- provinciales	ς	7	3	<i>t</i>	L	0,02	L	0,02	.8	1,72	9	6.24	'I
Bureau des services juridiques des pensions	ħ	ε	15	3	<i>L</i>	8,15	SI	2,89	91	7,27	9	27,3	.7.
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	7	I	8	7	ξ	1,52	01	6,97	01	6,97	3	1,52	I
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	Ī	0	SI	ς	I	8,4	70	2,29	91	2,97	\$	8,£2	7
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	10	0	7	0	01	٤,٤8	7	7,81	12	0,001	0	0,0	I
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	Þ	<i>L</i> 1	10	8	22,9	LZ	1,77	17	0,09	† I	0,04	£
Bibliothèque nationale du Canada	73	11	SI	8	34	9,68	23	4,04	38	L'99	61	ε,εε	
Archives nationales du Canada	7.1	98	87	35	108	2,92	83	2,54	120	8,29	17	2,78	61 19 E
Approvisionnements et Services	LES I	007	106	805	2 237	t'19	60t l	9,85	2 438	6'99	1 208	1,62	98
Anciens combattants	380	172	887	91	505	1,88	†9E	6'17	899	6,87	70Z 70Z	23,6	ELI
que du Canada atlantique Agriculture	195 17L	149	789	811	96	6,89	81t	4,1£	998	4,17	07	9,82	þI
développement international Agence de promotion économi-	181	081	101	051	364	7,62	157	8,04	582	٤,64	330	7,52	19
canadien Agence canadienne de	089	891	905	181	678	1,72	LE9	6,24	1 186	6'6L	667	1,02	37 I
Affaires extérieures Affaires indiennes et du Nord	676	155	300	SII	1 280	2,27	SID	24,5	1 559	2,27	997	S, TS	59 I
Ministère exterious de la constant d	byouce		byoues		'N	%	.N	%	·N	%	'N	%	Tot
		mes		səm	птоН	ues	Lemn	sət	iqolgnA	Joues	Francop	poues	

lal	679 EI	999 €	4717	09\$ I	108 71	0'54	6LL S	0,25	9\$8 LI	P'LL	5 220	9,22	23 080
bunal d'appel des anciens nbattants	0	0	I	0	0	0,0	I	0,001	TE WAR	0,001	.0	0,0	I
bunal canadien du commerce érieur	ς	0	I	7	S	5,29	ε	2,78	9	0,27	7	0,25	8
avaux publics	699	136	17	SI	66L	5,56	99	5'9	t0L	82,3	151	· L'L1	958
lisve	77	13	10	7	SS	1,28	71	6'41	25	9'11	\$1	22,4	L9
ansports	195	139	35	74	004	7,26	69	8'4	965	5,87	£91	21,5	6\$L
tistique Canada	957	SLI	186	04	169	1'12	957	6'87	779	4,27	245	9,72	L88
liciteur général	10	I	L	0	11	1'19	L	9,88	LI	t't6	[9,8	81
rvice correctionnel du Canada	L97	411	L97	LL	188	25,7	344	٤٠٢٦	PES	4,87	t61	9,92	874
rvice canadien des forêts	321	23	LZ	ς	\$14	1,26	32	6'L	348	L'S8	85	14,3	901
crétariat d'Etat du Canada	8	10	S	9	.81	1,29	11399/	6,75	EL- / S	8'77	91	55,28	67
nté nationale et Bien-être ial	287	991	\$06	140	706	٤'97	970 1	L'ES	049 1	84,3	908	· L'SI	876 I
venu national (Impôt)	2 083	699	998	177	7572	6'18	887	1'51	5 449	9'51	164	54,4	3 240
venu national (Douanes et cise)	785	114	ヤム	33	105	4,28	401	9'11	197	8,27	LtI	24,2	809
ches et Océans	833	<i>L</i> 6	123	52	186	٤,68	841	7,51	996	7,88	155	£,11	640 I
fice national des transports	05	H	50	9	19	1,07	97	6,62	07	2,08	LI	5'61	L8
fice national de l'énergie	99	11	11	8	LL	2,08	61	8'61	IL	2,08	61	8,61	96
usées nationaux du Canada	65	14	18	9	13	t'99	LE	9,88	06	8,18	07	18,2	011
stice	514	ISI	177	103	999	9,59	324	4,88	989	5,17	724	« 5,82	068
vestissement Canada	7	0	٤	0	7	0,04	3	0'09	\$	0,001	0	0,0	9
endarmerie royale du Canada netionnaires)	71	3	10	3	07	9'09	13	4,68	L7	8,18	9	- 2,81	33
nances	173	17	09	91	717	8,87	94	7,92	233	80,3	LS	L'61	067
pansion industrielle régionale	98	91	01	٤	75	0,08	13	0,02	94	8,07	61	7,62	9
vironnement	1781	167	228	99	999 1	0,28	767	0,21	665 1	7,18	LSE 3	٤,81	096 I
ergie, Mines et Ressources	1 034	107	145	97	1 235	8'98	881	13,2	9411	9,28	747	4,71	I 473
noloi et Immigration	115	05	75	15	791	L'1L	79	28,3	t91	9,27	79	4,72	977
versification de l'économie de Juest	Þ	0	I	0	# *** T.S	0,08	d a	0,02	5	0,001	0	0,0	S
fense nationale (fonctionnai-	160 1	785	122	051	0871	0,08	175	0,02	1315	0,17	LES	0,62	1881
our suprême du Canada	7	3	8	7	ς	8,88	01	L'99	01	L'99	ς	8,88	SI
our fédérale du Canada	0	0	I	I	0	0,0	7	0,001	I	0,02	i	0,02	7
onsommateurs et Sociétés	StI	35	35	SI	180	£'8L	09	7,12	180	٤,87	09	7,12	230
nasil national de mmercialisation s produits de ferme	7	0	0	0	7	0,001	0	0,0	7	100,0	0	0,0	7
onseil du Trésor (Secrétariat)	61	3	Þ	7	77	9'84	9 .	7,12	73	1,28	ς	6,71	87
onseil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)	<i>t</i>	1	0	0	· · · · · · · ·	0,001	0.	0,0	†	0,08	-	0,02	9
ezieini.		Franco- phones		Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шоН	wes	Ест	səm	тшоН	sau	ишэ <u>Ч</u>	səu	qolgnA	youes	Francol	youes	

[–]Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique et professionnelle selon le Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

67	13,8	D 1113	2,98	57	7,02	9. 3-3-2	£,97	73	I	ς	ε	70	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Þ	0,25,0	I	0,27	3	0,25,0	Teach	0,27	ξ.	0	I	I.	7	Conseil d'examen du prix des médicaments
Þ	0,02	7	0,02	7	0,27	3	0,25,0	1. 1111	7	I	0	I	Conseil canadien des relations du travail
330	24,5	18	S'SL	549	10,6	35	t'68	567	6	97	7.L	223	Communications
I	0,0	0	0,001	1	0,001	I	0,0	0 1135	0	I	0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
71	0,0	0	100,0	8	٤,8	Figure 3	L'16	4H-LE	0	0	0	8	Commission mixte internationale
r	0,22	I	0,87	3	0,02	7 3 2 2 3	0,02	7	I	I	0	7	Commission des relations de travail dans la fonction publique
Z	0,02	1	0,02	P. Latership	0,02	10000	0,02	1	0	I	I	0	Commission de réforme du droit du Canada
60\$	1,47	LLE	6,22	781 137	1,13	116	6,88	861	231	08	9†1	25	Commission de la fonction publique
91	8,54	L	5,95	6 tribiliti	8,54	L	٤,92	6	ε	Þ	t	ς	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
I	0,0	0	0,001	E-535	0,0	0	0,001	10222	0	0	0	I	Commission canadienne des pensions
38	6,2	I	1,76	34	6,22	8	1'11	LZ	1	L	0	LT	Commission canadienne des grains
6	44,4	7	9,88	ς	9,88	ς	{ t'tt	7	7	3	7	7	Commission canadienne des droits de la personne
Z	0,0	0	100,0	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
7	0,02	l	0,02	I	0,02	I	0,02	ARMS E	0	I	Į.	0	Commissariat aux langues officielles
I	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0,001	I	0	0	I	0	Centre canadien de gestion
I	0,001	Tage 1	0,0	0	0,0	0	0,001	and the	0	0	I	0	Bureau du Directeur général des élections
3	0,0	0	0,001	3	0,0	0	0,001	3	0	0	0	3	Bureau du Conseil privé
9	0,02	٤	. 0,02	ε	L'99	₽	ε,εε	7	7	7	Ī	Ī	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
*	0,02	7	0,02	7	0,25	I	0,27	ε	0	I	7	I	Bureau des relations fédérales- provinciales
77	1,12	6	9,87	55	7,25	SI	6,43	LZ	Þ	II	ς	77	Bureau de services juridiques des pensions
6	1,11	I	6,88	8	לל'ל	† &Bene	9,88	S Secretaria	0	†	Ţ	<i>t</i>	Bureau de privatisation et des affaires réglementaires
I	0,001	I	0,0	0	0,0	0	0,001	L	0	0	I	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
ÞĪ	4,12	3	9,87	11	4,12	3	9,87	II	7	I	I	01	Bureau canadien de la sécurité aérienne
181	1,52	77	6 , 97	140	6,29	150	1.48	and the second section between the second second section between the second	23.	L6	61	£†	Bibliothèque nationale du Canada
129	23,3	30	L'9L	66	4,88	Lt	9,59	85	6	38	2.1	19	Archives nationales du Canada
LZ BIÞ	2,22	9 857	8,77	71	77,2	9	8,77	717	7	7	<i>t</i>	17	Anciens combattants Approvisionnements et Services
2 237	2,61	430	8,08	180	13,6	320	8,4,4	11887	76I 68	112	148	89 5†\$ I	Agriculture
3	12,5	1	2,78	L	12,5	1	5,78	Looi	0	I	I	9	Agence de promotion économique que du Canada atlantique
FII	1,64	9\$	6,02	85	8,21	81	2,48	96	15	9	tt	25	Agence canadienne de développement international
306	5,4	lt	5,26	<i>L</i> 98	5,84	0††	2,12	897	15	428	67	654	Affaires indiennes et du Nord canadien
35	1,21	L	6,78	15	6,22	SI	1,47	£\$	I	†I	9	LΕ	Affaires extérieures
RIOT	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	byouce	Anglo- l		-olgnA sənonq	Ministère
	səuou	Francopl	oues	Angloph	sə	Естт	sət	шшоН	səu	Есшп	səu	ттоН	

4 632	777	980 1	9'11	965 €	I'tI	159	6'58	186 €	SSI	964	188	3 100	lsic
6	8,88	3	L'99	9	1,11	l	6,88	8	0	I	3	ς	ibunal canadien du commerce térieur
143	22,4	32	9'LL	111	10,5	SI	5,68	128	ς	01	LZ	101	avaux publics
It	22,0	6	0,87	32	٤,92	15.	L'0L	67	٤	6	9	73	lisva
767	8,71	25	2,28	240	10,3	30	L'68	797	01	70	77	770	ansports
16	22,0	70	0,87	IL	14,3	13	L'S8	84	7	11	18	09	stistique Canada
33	15,2	S	8,48	87	2,12	L	8,87	97	7	ς	3	23	lliciteur général
66	8,88	33	L'99	99	1,21	15	6,78	<i>L</i> 8	Þ	8	67	85	rvice correctionnel du Canada
87	6,71	5	1,28	23	1,7	7	6,26	97	I	Į.	Þ	77	rvice canadien des forêts
*	0,02	7	0,02	7	25,0		0,27	٤	0	I	7	I	crétariat du Gouverneur néral
17	0,8£	LZ	0,29	ヤヤ	32,4	23	9,78	87	9	41	17	LZ	crétariat d'État du Canada
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	1	crétariat canadien
16	4,61	9	9,08	52	0,62	.6	0,17	77	I	8	ς	LI	igolondəəT tə səənəi
E91	2,71	87	8,28	132	23,3	38	L'9L	125	8	30	07	105	inté nationale et Bien-être cial
841	L'S7	38	5,47	011	4,2	8	9'76	140	I	L	7.8	103	venu national (Impôt)
EII	2,12	77	8,87	68	14,2	91	8,28	<i>L</i> 6	3	13	17	91	evenu national (Douanes et
1	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	1	0	0	0	Ī	otection civile Canada
153	21,6	33	4,87	120	7,7	11	8,26	145	7	6	18	111	ches et Océans
L7	25,9	L	1,47	50	2,22	9	8,77	17	7	t	ς	91	fice national des transports
91	12,5	7	2,78	71	12,5	7	2,78	tl	I	I	I	13	Tice national de l'énergie
77	9,82	17	4,17	30	0,61	8	0,18	78	3	ς	6	52	usées nationaux du Canada
SI	L'97	L	5,52	8	20,0	ε	0,08	15	0	3	L	ς	spite
13	L'L	I	6,26	15	1,52	3	6,97	10	0	3	l	6	vestissement Canada
I	0,0	0	0,001	I	0,001	Ĭ	0,0	0	0	I	0	0	reffe du Tribunal de la noutrence
	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0,001	1	0	0	I	0	endarmerie royale du Canada onctionnaires)
76	6'01	10	1,98	78	8'6	6	2,06	83	0	6	01	73	папсея
L\$7	2,02	05	8,67	L61	٤'6	73	L'06	774	3	50	LÞ	LLI	olanoigèr elletrichen inoisnage
732	18,3	43	7,18	761	1,8	61	6'16	917	ς	†I	38	871	ronnement
941	30,2	30	2,67	911	0,11	91	0,68	130	3	13	7.7	103	nergie, Mines et Ressources
96	6 9,2	09	8'69	139	1,41	28	1,88	121	I	71	1 23	30	teauC noisergimm1 se iolqm
179	12,4	91	9,78	EII	0,7	6	0,56	120	I	8	SI	105	éfense nationale onctionnaires) iversification de l'économie de
I	0,0	0	0,001	1	0,0	0	0,001	1 Steen	0	0	0	I	our suprême du Canada
\$ 0	0,0	0	0,001	\$	0,0	0	0,001	Seres	0	0	0	S	our fédérale du Canada
84	20,5	91	5,67	79	4,21	15	9,48	99	ξ	6	13	23	onsommateurs et Sociétés
PLI	0,61	333	0,18	171	23,0	07	0'11	134	6	31	77	110	onseil du Trésor (Secrétariat)
99	1'91	6	6,58	Lt	9'61	AL TO	4,08	St	8	8	9	68	onscil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)
97	15,4	7	9'78	77	þ'\$1	* 3	9'48	22	1	ε	3	61	onseil de la radiodiffusion et s télécommunications nadiennes
latoT	25	.N	16	N.	26	N.	%	.N		-olgnA sənodq		Anglo- F phones	Préteini
	sauot	Francopt	souo	AqolgnA	ıcs	Гешп	səu	ишоН	ues	Lemr	sə	шшоН	

Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des sonctionnaires de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	0,0	0	0,001	l	0,0	0	0,001	1 .	0	0	0	I	Conseil d'examen du prix des médicaments
	0,0	0	0,001	L	14,3	1	<i>L</i> ,28	9	0	I	0	9	Conseil canadien des relations du travail
10	6,25	LE	1'79	99	5'91	41	2,58	98	8	6	67	LS	Communications
I	0,25	3	0,27	6	٤,8	I	L'16	11	0	I	ε	8	Commission nationale des libérations conditionnelles
	0,0	0	0'001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Commission mixte internationale
·	6,24	ε	. 1'LS	7	0,0	0	0,001	L .	0	0	3	Þ	Commission des relations de travail dans la fonction publique
,	0,08	I	0,02	I	0,0	0	0,001	7	0	0	1	I	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
9	t '9t	32	9,52	LE	2,72	61	2,27	0\$	6	01	23	LZ	Commission de la fonction publique
	0,25	1	0,27	٤	25,0	I	0,27	ε	. 0	I	Ţ	7	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
)	0,0	0	100,0	9	0,0	0	0,001	9	0	0	0	9	Commission canadienne des grains
)	L'91	1	ε'ε8	ς	L'99	7	8,88	7	I	٤	0	7	Commission canadienne des droits de la personne
	0,08	3	- 0'07	7	0,04	7	0,09	ε	7	0	I	7	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
îr.	€,£7	11	, L'97	Þ	٤,٤٤	ç	L'99	01	7	٤	6	ī	Commissariat aux langues officielles
	0,02	ī	0,02	I	0,0	0	0,001	7	0	0	I	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
	2,22	7	8'LL	L	ε,εε	ξ	L'99	9	0	٤	7	t	Centre canadien de gestion
,	25,0	1	0,27	3	0,0	0	0,001	†	0	0	ı	3	Bureau du surintendant des institutions financières
7	0,001	7	0,0	0	0,0	0.	0,001	7	0	0	7	0	Bureau du Directeur général des élections
1	7,62	61	9,87	53	1,95	97	6,59	97	ς	17	ÞΙ	35	Bureau du Conseil privé
	7,33	7	5,55	I	ε,εε	ī	L'99	7	0	I	7	0	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
17	£,25	01	6,43	81	9,82	.8	p'1 <i>L</i>	50	7	9	8	15	Bureau des relations fédérales-provinciales
7	5'6	7	\$,06	61	9,82	9	⊅ '1∠	SI	0	9	7	13	Burcau de privatisation et des affaires réglementaires
*	L'99	7	6,88	I	0,001	3	0,0	0	7	I	0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
,	0,0	0	0,001	₽	0,25	I	0,27	3	0	I	0	3	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
	14,3	1	L'\$8	9	14,3	I	7,28	9	I	0	0	9	Burcau canadien de la sécurité aérienne
į.	5,55	ξ	L'99	9	9,88	S	t 'tt	Þ	ı I	7	7	7	Bibliothèque nationale du Canada
II	L'91	3	ε,ε8	SI	8,72	S	7,27	13	I	Þ	7	11	Archives nationales du Canada
54.	22,4	₹S	9,77	L81	15,4	LE	9'78	707	9	18	87	951	Approvisionnements et Services
:0	14,3	9	L'S8	98	L'91	L	٤,٤8	35	7	ς	7	18	Anciens combattants
:41	8'61	34	2,08	138	0,11	61	0,68	123	3	91	18	177	Agriculture
	0,0	0	0,001	I	0,001	I	0,0	0	0	I	0	0	Agence spatiale canadienne
36	4,61	L	9,08	67	4,61	L	9,08	57	I	9	9	23	Agence de promotion économi- que du Canada atlantique
II	9,68	ヤヤ	4,09	<i>L</i> 9	12,6	τl	4,78	L6	L	L	LE	09	Agence canadienne de développement international
ill	7,51	74	٤,68	151	0,61	28	0,48	L†1	t	77	70	127	Affaires indiennes et du Nord
Lt	22,6	L01	+ LL	998	8,8	35	2,56	lþþ	8	74	66	342	Affaires extérieures
FJOT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənodq		-olgnA sənodq	91ésiniM
	sauc	Francopho	səuc	odqolgnA	sə	Lemm	Se	шшоН	səu	Lemn	səu	шоН	

et groupe linguistique Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1989

714 464	214 541	9'87	ESE 19	*IL	153 188	Indolg IntoT	
S10 11	11 012	6,55	9848	1'99	6L7 L	Anglais ou Français	
13744	777 81	7,86	t6t E1	8,1	520	Français	
171 343	121 343	7,2	3 241	٤٠٢6	118102	sislgnA	tégories
251 69	63 152	5,29	08t 6£	2,78	23 672	Bilingue	ontes les
36 402	888 98	74'4	6488	9'54	60S LT	InjoT	
991 €	991 €	9'67	695 1	4,02	L65 I	Anglais ou Français	
£0\$ \$	₹05 ₽	9'16	968 7	2,4	101	Français	
\$114	7 LL 7 Z	8,1	877	2,86	24 326	sislgnA	
0167	7 940	L'LL	2 284	22,3	959	Bilingue	noitatiolqx
71159	†80 S9	34,4	22 420	9'59	†99 Z†	Total	
60S €	605 €	7,25	1 545	9'49	Z 267	Anglais ou Français	
LLES	LLES	5,86	967 5	5,1	18	Français	
35 093	£60 SE	0'7	168 1	0'96	33 702	sislgnA	literteinimb
957 81	957 81	1,57	817 81	6,92	860 8	Bilingue	outien
850 97	860 97	2,12	\$ 254	8,87	70 214	IstoT	
1136	1136	22,0	720	0'84	988	Anglais ou Français	
1 180	1 180	6'96	1143	1,5	LE	Français	
086 41	086 41	2,3	715	L'16	895 41	sislgnA	
7LE S	5 372	5,76	3 624	32,5	87L I	Bilingue	echnique
218 85	66L 8S	6,0€	671 81	1'69	10 920	IstoT	
£76 I	1 923	1,52	ttt	6'9L	6471	Anglais ou Français	
901 7	7 109	t'66	2 093	9,0	13	Français	tueireur
969 67	969 67	,t'7	917	9'16	086 87	sislgnA	Service
24 129	54 1 59	6'09	14 700	1,98	6776	Bilingue	noistration
23 080	990 EZ	9'77	2 220	₱°LL	918 LI	IstoT	
658	658	. 1'91	141	9,58	817	Anglais ou Français	
tLS	tLS.	6'16	795	2,1	15	Français	
956 71	17 956	6'1	727	1'86	12 704	sislanA	ollonoissolor
8 230	8 230	4,02	6717	9'67	180 7	Bilingue	te aupilitique et
4 632	7E9 Þ	777	9£0 I	9'LL	965 €	IstoT	
417	117	21,3	68	~L'8L	328	Anglais ou Français	
t	Þ	0,001	t	0,0	0	Français	
889	635	0,2	13	0,86	779	sislanA.	
3 234	3 534	52,9	416	1,47	1197	Bilingue	noitea
lstoT	er franco- sənonq	%	.N	%	.N	Exigences linguistiques du poste	atégorie ollannoisealo
	-olgnA sənonq	pouce	Francop	oucs	Angloph		

Aota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

⁻Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1989

Administration

16	ressionner	DIOI	Catégorie	

214 4948	0'41	36 402	€,0€	711 59	17,1	850 97	p'LZ	218 85	8,01	73 080	7,2	7E9 Þ	IstoT
S19 I .	7,2	98	0,22	t0t	L'I	51	0,84	SLL	5,2	68	9'11	787	Étranger
706	9,21	141	22,5	203	8,25	323	7,71	SSI	9'L	69	6'0	8	Territoires du Nord-Ouest
158	٤'61	091	1,52	761	9'61	£91	8,21	181	7,02	7.11	٤'١	11	Yukon
\$1661	54,5	788 t	9,72	5 503	15,2	3 022	9,22	LOS 7	٤,9	t58 I	L'0	136	Colombie-Britannique
12 980	1,42	3 127	0,62	376	15,2	6461	22,4	5 910	0,11	1 454	L'0	96	Alberta
718 5	8,02	1 210	8,62	199 1	8,81	\$08	1,42	1071	13,4	6LL	0,1	19	Saskatchewan
860 6	٤'91	1 482	6,55	3 088	5,41	1 373	L'77	7 0 0 7	5,11	6†0 I	6,0	98	adotinaM.
34 338	18,4	\$28.9	1,08	10321	2,11	9€8 €	8,82	8886	9,01	3 625	9,0	517	Ontario (sauf RCN)
\$1975	L'9	1888	9,88	L69 L1	2,01	2362	30,4	18651	14,1	817 L	S't	5326	Ontario (RCN)
S#0 81	9'7	835	35,9	6765	9'5	1 003	6'77	67LL	5'6	804 I	す 'す	864	Québec (RCN)
30 234	5002	907 9	30,5	807 6	12,0	3 628	7,92	806 L	10,2	\$ 01¢	L'0	L61	Québec (sauf RCN)
LEEL	22,5	649 [35,6	568 7	141	860 1	73'4	SILI	b'9	717	6'0	89	Nouveau-Brunswick
13 385	8,75	750 S	1,52	\$60 €	8,21	5115	2,21	7 040	€,7	086	L'0	\$6	Nouvelle-Ecosse
940 7	6,71	175	34,8	723	7,11	243	8,82	865	0,8	t01	L'I	38	Ile-du-Prince-Edouard
2 545	7'97	5881	5,62	1881	9,22	Z81 I	6,81	686	0,2	592	9'0	18:00	Terre-Neuve
IstoT	%	'N	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	%	'N	Lieu de travail
	noit	Exploita		ituo2 isinimbs	dne	Techni		service extérier	əllən	tə noissəforq	u	Ocstio	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail. Nota:-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

Scientifique

1988 et 1989 des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des fiemmes, des anglophones, des francophones et des membres

886 I

cc,	0.	70	0 1	10	0 0			200 1	The second of th	7020		147	0 40	100 €	1.1.30
S76 I	2,2	£Þ	2,0	38	2,1	73	9,12	917	4,87	605 1	6'91	356	1,58	665 I	WS
1 039	9'1	L1	2,2	23	8,0	8	23,2	741	8,97	864	2,81	141	2,58	898	EX-1
0\$8	8,1	SI	9'1	ÞI	6'0	8	23,2	L61	8'94	659	10,5	68	5,68	194	EX-2
06t	9,1	8	1,2	9	_	*1,780.0*1	9,02	101	t'6L	688	٤,7	98	L'76	ヤタヤ	EX-3
152	1,3	3	_		_	Amphamar	7,62	19	9,87	170	L'11	12 LZ	٤,88	707	EX-4
16	0,0	0	_		0,0	0	9'07	07	t'6L	LL	1,2	7	6'16	\$6	EX-2p
							686 I								
LES Þ	8,1	18	9°I	₽L.	8,0	LE	5'17	£16	9'84	3 264	12,3	699	7,78	8∠6 €	IstoT
166 1	2,2	£\$	8,1	34	1,1	17	0,12	907	0,67	1 272	0,21	687	0,28	1 642	WS
Z00 I	2,1	15	6'1	61	t '0	7	9,12	516	t'8L	984	8,81	138	7,98	798	EX-1
\$18	0,2	91	L'I	ÞĪ	1'1	6	52,6	184	b 'LL	189	9'6	87	t'06	137	EX-2
ILV	2,1	L	1'1	ς	_		6,81	68	1,18	382	9'9	3.1	4,56	077	EX-3
773	_	respond.			_		52,6	LS	す ' <i>† L</i>	991	t'6	17	9'06	202	EX-4
96		******	_	******			22,1	17	6,77	†L	1,2	7	6'16	٤6	EX-Sp
eirogèteo	%	.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	Groupe et niveau
Effectif total ale la	sə.	ondembM tinonim soldisiv	- /	Personn Pandicap	ues _g	Autochto	oues	Francoph	oues	Angloph	Səl	Femm	səu	ımoH	

 $^{\rm a}$ Voir Lexique, p. 138, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles. $^{\rm b}$ Comprend des cadres de direction désignés $^{\rm G}X$. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

3 881 82,9 61 14,1 3 896 77,6 1 036 22,4

Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification Nota :-Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du

92 Effectif et catégories professionnelles

des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

91	essionnel	proi	Categorie

214494	9'87	149 86	1'95	996 071	36 402	13,2	964 \$	8'98	909 18	71159	1,58	671 156	6'91	E86 0I	890 97	6'1	3 872	1'58	981 77
5191	24,0	388	0'94	1 227	98.	0,0	0	0,001	98	†0 †	6,88	526	1'77		LZ	L'E	1	٤٬96	
706	7,25	322	64,3	088	171	1'4	01	6'76	131	203	1'96	561	6'8	8	373	I'II	98	6,88	
188	4,22	09t	9'77	ILE	160	9'07	59	p'65	56	761	t'86	681	9'1	3	193	8'41	67.	2,28	
\$1661	40,2	8 014	8,62	106 11	788 t	11,2	STS	8,88	688 7	505 5	2,88	558 7	8,11	849	3 022	6,01			t69 Z
17 980	43,3	1795	L'95	65E L	3127	2,61	009	8,08	L 2 S Z L	9LE E	8,19	3 100	7,8	972	646 1	8,81	273	2,08	
7182	€,24	2634	1,42	3 183	1 210	9,61	107	4,88	600 I	195 1	7'76	141	8,2	06	\$08		101	2,78	
860 6	9'97	4 239	4,52	658 7	I 485	9'91	746	4,58	1 736	380 €	6'98	2 683	1,51	S0t	1 373		7/1		1511
34 338	9'50	99991	54,4	18 682	6334	1,71	1 080	6,28	\$ 254	10321	4,28	1888		1181	9888	11,3			3 403
PL9 75	8,74	25 163	52,2	115 LZ	1888	6'51	898	1,48	896 7	L69 L1	2,87	13847		3 8 20	2985		9471		988 €
18 045	8,64	066 8	2,02	5506	832	1,22	184	6°LL	879	676 \$	6'LL	819 7	1,22	1181	1 003	7,82	887	5,17	
30 234	8,14	17 626	2,82	809 LI	907 9	8,11	SEL	2,88	145	807 6	1,58	059 L	6'91	855 I	3 € 28	4,11			3213
LEE T	41,2	3 023	8,82	4314	649 1	7,8	143	٤'١6	905 1	568 7	9,78	860 7	12,4		1 038		84	5,26	
13 385	30,2	St0 t	8,69	048 6	7505	L'9	339	٤,٤9	SILt	\$60 €	٤,28	1497	L'+1		5117		170	0,26	
940 7	0,24	586	0,88	1411	175	8,7	67	2,26	345	723	0'98	779		101	243	-	/.1	0,56	
2 242	8,82	1121	2,17	187 E	1 385	0,4	95	0'96	1 3 5 6	4881	1'64	460 I	6,02		4811		55	p'\$6	
latoT ladolg	% sət	Femn N.		nmoH .N	Total	% sət	Femm N.	% səu	Homr. N	Total		Femm N.	%	.N	Total	%	Femn	%	.N
		IstoT				U	ploitatio	Ex			1i:	Sourien	be			(echnique	T	

Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le sexe, 1989

Catégorie professionnelle

218 85	7'17	24 228	8,82	34 584	23 080	0'57	6LLS	0,27	108 41	4 632	I'tI	159	6,28	186 €	Total
SLL	L'L1	137	82,3	889	68	٤,4	٤	9'96	98	784	⊅ '∠	7.1	9,26	263	Extérieur du Canada
122	1,85	65	6'19	96	69	30,4	17	9'69	87	8	0,0	0	100,0	8	Territoires du Nord-Ouest
181	€,74	79	L'75	69	172	٤'99	tII	7,55	85	11	0,0	0	0,001	11	Дпкои
LOS 7	45,5	S16 I	S'LS	7697	758 I	5'61	395	٤,08	767 I	981	1'5	L	6'76	176	Colombie-Britannique
7 910	לל'ל	1 293	9,88	L19 I	1 424	6,12	312	1,87	1117	96	† '6	6	9'06	L8	Alberta
107 1	٤'١٦	815	L'85	873	6LL	1,85	182	6,59	867	19	٤,٤	7	L'96	65	Saskatchewan
7907	0,04	878	0'09	1 239	670 1	5,62	٤0٤	L'0L	7¢L	98	8,2	S	7,46	18	Ranitoba
£88 6	L'77	LITT	٤,٤٤	9975	3 625	1,52	688	6'94	987 2	617	† 'II	52	9,88	76 l	Ontario (sauf RCN)
L86 S1	L'77	528 9	٤,٢٤	7916	8177	1,62	1 939	6,57	6L7 S	5328	L'SI	976	84,3	686 I	Ontario (RCN)
67L L	6'77	3 324	1,72	57t t	1 708	52,4	434	9'71	7L7 I	86L	7,71	137	8,28	199	Québec (RCN)
806 L	1,78	Z 637	6,29	1167	\$ 01¢	2,82	898	8,17	7 709	L61	9'6	61	7 '06	871	Québec (sauf RCN)
SILI	96,0	L19	0'79	860 I	472	8'41	† 8	2,28	388	89	t't	3	9'56	59	Nouveau-Brunswick
2 040	3,25	727	5'79	9181	086	1'11	168	6,28	218	\$6	3,2	3	8'96	76	Nouvelle-Écosse
869	1'07	740	6,68	358	104	2,02	17	8'6L	83	35	4,11	Þ	9,88	15	Île-du-Prince-Édouard
686	8,72	SLZ	7,27	TIL	593	6'6	97	1,06	737	18	۶'9	7	2,59	57	Terre-Neuve
Total	% s	Femme N.	% S:	.N	Total	% s	Femme N.	% \$4	.И	Total	% s	Femme N.	% sə	mmoH .V	Lieu de travail
		nistration service térieur	19				oupility et sionnoise			Gestion					

^{*}L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

et6t t17	9'87	628 19	t'IL	153 188	9'87	149 86	p'95	996 071	30 211	63 423	31 145	S9L 68	sal global flectif total ne provient pas de la même
Z01 9E	p'p7	648 8	9'\$4	60S LZ	2,51	964 7	8'98	909 18	1 236	699 E	27 243	73 950	Isio
40Z I	0,88	719	0,44	675	2,52	779	8'97	\$95	784	LSE	390	771	ervices hospitaliers (HS)
855 8	8,42	6117	12°5L	6179	1,15	1597	6'89	1885	687	2 2 1 8	089 [4 201	Services divers (GS)
SZ0 I	0'99	LL9	34,0	348	0,85	390	0,29	589	LLZ	113	007	732	ervices d'imprimerie (PR)
689 Þ	6,25	1 683	1'79	3 005	זל'לו	LL9	9'58	7107	891	60\$	SISI	967 7	Services correctionnels (CX)
168 7	- Z'I	87	8'86	198.7	0,1	23	0'66	7 368	I	77	LZ	2 339	Séparation de navires (SR)
LIEI	15,3	501	L'+8	9111	†'I	81	9'86	1 599	I	41	200	660 1	ompiers (FR)
13 627	22,5	3 071	S'LL	675 01	2,3	320	L'L6	13 307	85	797	3 013	10 287	Manœuvres et hommes de nétier (GL)
737	8'0	7	7'66	587	£,1	ε	L'86	734	0	3	7	737	Cardiens de phare (LI)
S7L I	0'9	103	0'76	1 622	0,5	15	0'46	7191	9	57	L6	LLS I	Equipage de navires (SC)
919 1	5,61	371	2,08	1 325	6'0	SI	1'66	1691	7	13	319	1312	ploitation Chauffage, force motrice et opé- ation de machines fixes (HP)
71159	34,4	0ZÞ ZZ	9'59	\$99 ZÞ	1,58	24 176	6'91	10 983	S67 81	809 SE	3 925	990 4	IstoI
167 7	4,82	904	9'IL	784 I	0,76	899 1	0,55	283 01	957				Traitements des données (DA)
818 71	0,04	6115	0,09	689 L	L'86	159 71	1,3	191	5505	1121	720	£73 103	dactylographic (ST)
									3303				Secrétariat, sténographie,
398	34,8	T21	2,23	238	8,84	871	2,12	181	65	611	89	611	Mécanographie (OE)
ILS	0,02	711	0,08	LST	34,2	561	8,29	975	98	651	87	867	Communications (CM)
∠98 8 ₱	. 5'88	16 354	\$,69	32 496	7,08	LET 6E	£'61	0 430	12 889	26 533	3 465	£96 \$	Commis aux écritures et èglements (CR)
850 97	2,12	2 274	8'84	\$15 OZ	6'11	7/0.0	1'58	001.77	12.0	CH CH	:41CA	Y C C 1 Y	utien administratif
						3 872		22 186	LÞ6	£76 7	LLS t	165 41	latoT
956 7 976 9	0,61	985	1,08	7 363	9'91	067	4,58	7 460	101	383	647	086 I	Techniciens divers (GT)
		1314	0,18	009 \$	9'11	1.550	\$7,48	SOL S	235	883	6L0 I	L19 Þ	Soutien technologique et (EG)
2 229	32,8	157	2,78	867 I	2,52	1185	8,94	1 044	978	908	352	769	Soutien des sciences sociales (SI)
07	0,01	7	0,06	81	0,29	13	35,0	L	0	13	7	ς	Soutien de l'enseignement (EU)
1 230	7,91	661	8,88	1601	٤,9	\$11 a	L'06	9111	77	06	SLI	176	Radiotélégraphie (RO)
176	4,62	LE .	9,07	.68	12,7	91	€,78	011	3	13	34	94	Photographie (PY)
\$6E I	2,91	272	5,08	1177	2,2	£7 . 73	8'76	1321	97	Lt	746	570 I	Officiers de navire (SO)
L09	1,61	101	٤,٤8	t05	8,4	67	2,29	878	L	77	† 6	787	Navigation aérienne (AO)
947 1	7,45	398	E,27	IIII	ε,ε	67	L'96	1427	L	74	358	1 096	Inspection technique (TI)
5197	25,6	019	* t'tL	S 7 6 1	1,11	167	6,88	7324	SL	516	\$6\$	1 729	Inspection des produits primaires (PI)
5 636	7,12	159	€,87	106.2	8, I	53	7,86	988 7	51	38	622	2 263	Électronique (EL)
1 523	1,12	321	6,87	1 200	6'91	LSZ	1,58	1 799	25	205	697	\$66	Dessin et illustration (DD)
7 074	14,3	587	, 7,28	1 732	1't	78	6'\$6	776 1	_ LI	\$9	272	L99 I	chnique Contrôle de la circulation aérienne (AI)
218 85	6,0€	67181	1'69	09 07	7'17	24 228	8,88	34 584	79LL	197 91	10 387	74 186	Total
9E0 I	5.28	883	8,41	123	54,3	898	L'St	£17	587	84	868	SL	Traduction (TR)
19	42,6	97	4,72	35	7,64	30	8,02	318	01	50	91	51	Stagiaires en administration (TA)
IsioT	26	'N	1/2	.N	26	'N	16	.N	Pranco-		Pranco-		et groupe etessionnels

ota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

 $-Les \ pour centages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.$

Effectif et catégories professionnelles 89

Médecine (MD) Médecine vétérinaire (VM)	372 372	ISI LS	09 8t	35	273	0,28	76	0,81	757	2,07	183	8,62)
Mathémathiques (MA)	001	07	07	81	733	7,07	7S	8,81	553	0,87	69	22,0	
Génie et arpentage (EN)	7 244	767	102	67	2736	L'\$6	7SI	£, è	7 346	C,10	85	29,3	
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	I	0	73	6	1	ο'ε	32.	0,76	7340	72,7	6	27,3	3 7
Enseignement universitaire (UT)	671	68	t	3	239	7,76	L	8,2	123	4,23	76	9,78	Z
Enseignement (ED)	195	798	530	378	576	5,02	806	5'67	160 1	2,62	742	2,04	3 I
Economie, sociologie et statisti- que (ES)	LZ4 I	403	647	133	1 832	0,27	719	25.0	906 1	1,87	988	6,12	7
(AJ) tio1G	157	171	243	123	779	0,59	998	0,7£	t69	2,07	767	8,62	5
Chimie (CH)	927	Lt	06	61	323	8,47	601	7,22	998	7,48	99	15,3	Þ
Art dentaire (DE) Bibliothéconomie (LS)	611	05	087	09	691	1,88	341	6,99	399	4,87	110	9,12	5
Architecture et urbanisme (AR)	73	7	I	0	LZ	t'96	· L.	9,5	74	7,28	7	14,3	
Agriculture (AG)	661 LLI	67	35	6	248	8,28	It .	14,2	231	6,67	85	1,02	7
cientifique et professionnelle Actuariat (AC)	I	2 24	0	. 0	231	0,001	09	0,0	724	6,88	<i>L</i> 9	66,7	7
IstoT	3 100	188	967	SSI	186 €	6'58	IS9	I'tI	965 €	9°LL	9E0 I	22,4	9 17
Gestion supérieure (SM)	1 790	688	549	LL	669 1	1,58	326	6,91	605 1	p'8L	917	9,12	6 I
notesion (EX)	1 840	242	<i>L</i> ₹7	84	7387	0,88	325	12,0	780 2	I,TT	079	6,22	7.2
atiogàts ariogàts arionnoiseato	Anglo- F		Anglo- F		.N	%	.N	16	.N	%	.N	%	оТ
	шшон	sə	Гетте	- Sa	птоН	531	Lemme	01	Anglopho	62116	Francoph		

500 9

†16

998

403

955 I

908 \$1

108 41

3 218

59

6.08

5,54

0,29

9'99

9,54

5'71

6'19

٤,8٤

0'54

1,28

6'19

6'06

08 11

71 1

01 I

6E I

09

167

99 t

IS Z

E6 I

ZI 17

87 7

80 EZ

84 8

OI

,99

106 | Lt | | t1 | | E | | SI | | ES

191 301

746

833

167 E

7E9 576 LOL

0,98

0,68

9,82

9,68

6°LZ 704

9,22 987

0,72

2,62 899

9,22

1,42

0'61 07

4 543

975

LSt

LLII

2 220

132

0,48

0,19

€, 70

ヤヤレ

t'09

t'LL

0,87

8'04

P'LL

6'5L

0,18

€,97

955 L

686

057

867 €

5181

567 I

984 61

9191

918 LI

7187

58

434

1'67

8,81

5,95

4,88

7,02

t'61

L'17

0'97

6'11

1,88

86L S

764

091 I

808

6LLS

199

07

918

St

941

85

390

977

2 783

817

099 1

140

9

191

9*L*t

758

ttI

011

8£0 I

1558

LTS

4517

777

34

98

689

585

908

09/.

2 528

690 I

679 EI

8 7 7 4 7 8

868

*L*6

888

817

6ts t

057

099 €

†Ι

611

Services administratifs (AS)

Service d'information (IS)

Gestion du personnel (PE)

Gestion des systèmes Gestion des finances (FI)

Commerce (CO)

Service social (SW)

(bd)

Isto I

Programmes de bien-etre social Organisation et méthodes (OM)

Administration des programmes

Achat et approvisionnement Administration et service extérieur

van ni an anhiiiiiiaiae aata iae

Service extérieur (FS)

214 494°	9'87	ESE 19	p'IL	153 188	9'84	149 86	1,02	996 071	30 211	63 423	31 147	S9L 68	ladolg late
691 9	7,78	076 1	62,3	3210	L'98	£ L t t 13	13,3	989	L89 I	LLLZ	253	433	Total
070 I	1,98	398	6,59	L+9	4,87	671	9'97	117	187	097	78	181	• Période déterminée
08	7'91	13	7,E8	19	S'L7	77	2,27	85	Þ	81	6	6 †	• Saisonnier
690 Þ	38,5	795 1	5'19	9677	7'16	3 702	8,8	LSE	1 405	5 5 6 6	091	L61	• Durée indéterminée
													Temps partiel
844 607	787	E1765	9'14	846 671	9'77	861 68	4,72	120 280	78 274	919 09	688 08	255 68	Total
687 61	1,05	€08 €	6'69	197 81	٤'65	Epp 11	L'07	978 4	3 920	SISL	I 883	9765	Période déterminée
0** I	72,7	725	E'LL	1115	2,22	618	8'LL	1711	96	223	231	688	• Saisonnier
614 881	2,82	53 283	8'14	132 405	0,14	9Et LL	0,68	111 313	24 508	806 75	SLL 87	L67 78	• Durée indéterminée
													Temps plein
													es les catégories
36 402	74'4	648 8	9°SL	60S LZ	13,2	964 \$	8'98	909 18	1 236	699 E	Et9 L	23 950	la)
435	8'67	516	2,02	218	9'79	187	4,25	751	148	132	89	98	Total
001	0,74	Lt	0,52	23	0,59	63	0,75	LE	LE	97	10	LZ	Période déterminée
H	7,81	7	8,18	6	5'57	S	5'75	9	I	t	I	ς	• Saisonnier
324	L'15	L91	٤,84	951	L'S9	213	34,3	III	011	102	LS	⊅S	• Durée indéterminée
													Temps partiel
196 SE	74,1	£99 8	6'SL	167 L7	15,6	S15 Þ	<i>p</i> '48	31 422	1 088	3 427	SLS L	73 864	Total
3 211	8'61	969	2,08	7187	3 9'81	617	t'98	3 032	611	998	LLS	2 452	Période déterminée
830	9,02	141	t'6L	859	5,01	L8	5'68	243	SI	7.1	126	985	Saisonnier •
31 626	7,42	96L L -	٤,27	23 821	12,5	3 846	5,78	LL9 L7	†\$6	5667	7789	50 826	• Durée indéterminée
													Temps plein
													noitatiolq
711 59	34'4	22 420	9'59	†99 T‡	1,58	671 75	6'91	£86 0I	S6# 81	809 €€	\$76 E	9\$0 L	[8]
SL6 Z	0,68	8511	0,19	608 1	0'76	96L7	- 0'9	641	1 084	1 704	†L	102	Total
989	9,75	736	4,28	392	9'78	888	t'S1	86	561	335	It	LS	• Période déterminée
3	5,55	1	L'99	7	100,0	3	0,0	0	« I	7	0	0	Saisonnier
2 336	4,65	176	9'09	SITI	5'96	2 255	3,5	18	888	1367	33	87	• Durée indéterminée
													Temps partiel
LEI 79	34,2	797 17	8'59	\$\$8.07	9,28	1888 18	p'11	10804	11741	33 904	158 €	1569	Total
094 01	5,25	3 795	L'+9	6969	1,18	1778	6'81	5 039	3 1 68	Lts s	L79	1415	Période déterminée
991	0'17	89	0,62	86	8,26	124	Z,T	71	19	٤6	L	S	Saisonnier •
117 19	34,0	668 41	0'99	33 798	6,28	45 428	1,71	£57.8	14 182	78 764	3217	\$ 23¢	• Durée indéterminée
													Temps plein
													literteinimbe noitu
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	'N		phones Anglo- F		Anglo- I	egorie professionnelle iolqma'b silikeon
	sauc	Francopho	səur	odqolgnA	Sa	Гетте	Sa	эшшоН	səi	Lemm	səu	ишоН	-

effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

ota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des sonctionnaires selon la catégorie prosessionnelle, la modalité d'emploi, le Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Saisonnier	ヤヤ	8	17	7	25	8,87	71	2,12	99	8,48	01	15,2	99
Durée indéterminée	\$6	07	828	107	591	8'11	1 556	7,88	673	7'99	14	8,88	1 39¢
laittiel													
[sto	897 85	19 394	23 158	8466	00L LL	1,07	33 140	6'67	81 459	S,ET	L9E 67	5,65	110 840
Période déterminée	9407	949	1 282	189	9917	5,22	2218	5'77	199 €	L'EL	1307	٤'97	t86 t
Saisonnier	867	89	85	50	998	t'78	84	9'41	326	7,08	88	8'61	ttt
Durée indéterminée	₹68 SS	18 650	21 21 2	778 6	895 74								102 415
smps plein					and the same of th								
l (catégories d'agents)													
	165 / 1	1166	9767	146	081 77	I'C9	7/96	6°b1	#IC 07	Q ⁶ Q/	₩7C C	7'17	850 97
lato													761
					2.00.00				*****				-
					77.72.2				·				25 E
					The state of the s								
	0	ζ	88	38	11	0.8	961	0.00	26	8 02	UV	262	LEI
	666.41	7161	1107	701		0100	181.0	16. 7		2621			
													998 \$7
		-				~~~~							I ZJJ
									the state of the s		3 100		866
	579 91	255 4	1742	611	70 990	8.98	3 201	13.2	990 61	6.87	tlls	1,12	74 191
	24 189	78£ 01	197 91	79L L	34 584	8,82	24 228	7,14	059 07	1'69	67 I 8 I 46	6,0€	218 85
late	152	77	633	767	224	5,61	925	٤,08	58L	٤,89	394	7,15	6 † I I
	74	7.1	٤9	28	£9 -	6'07	16	1,68	501	7,89	6t	8,15	124
	77	8	01	I	25	5,28	11	5'11	79	L'58	6	14,3	69
	99	43	095	263	601	L'11	823	٤,88	979	7,73	908	32,8	786
laitrag agm:													
laid	24 037	518 01	12878	0Lt L	34 360	9'65	23 303	* t'0t	598 68	7,69	S8L L1	30,8	£99 LS
Période déterminée	868	324	ISL	340	1 572	6,28	760 1	1,74	6t9 l	٤,17	†99	7,82	7317
Saisonnier	15	10	SI	ς	77	4,22	07	9'17	LZ	64,3	\$1	L'SE	77
Durée indéterminée	23 127	186 6	790 51	7 125	33 113	6,68	161 77	1,04	38 189	1'69	901 41	6,08	22 304
mislq sqm													-
rieur													
inistration et service													
T	679 EI	999 €	4517	09\$ I	108 71	0'54	6LLS	0'57	9†8 LI	* 'LL	2 2 2 0	9'77	23 080
late	ES	34	200	tII	L8	L'17	314	€,87	523	1,59	871	6,98	100
Période déterminée	33	6	70	τI	77	٤,٤٤	34	L'tt	23	L'69	53	30,3	94
Durée indéterminée	70	52	180	100	St	13,8	780	7'98	007	5,19	125	38,5	378
ləimaq aqma													
late	915 81	979 8	L10+	9tt I	17 214	6'54	5975	74,1	E65 LI	9'LL	2015	75°t	649 77
Période déterminée	145	591	087	181	60L	8,12	199	7,84	1 0 51	L'+L	978	25,3	01E I
Saisonnier	7	I	0	I	ε	0'54	1	0,25	7	0,02	7	0,08	Þ
Durée indéterminée	13 033	3 460	152 E	1 504	16 502	S'LL	¢ 803	22,5		8' <i>LL</i>	4724	22,22	508 17
smps plein													
allonnoisesoror et professionnelle													
I	9 3 100	188	965	CCT	186.5	6'58	100	I'bI	969 6	0'//	960 I	b'77	t 935
Periode determinee				48				27.7		200			07
/ . /I I . /U		⊅ ∠8	S67	751	£96 E	6,28	679	1,41	785 E	L'LL	870 1	5,22	719 +
Durce indeterminee		7 4 0	201	121	€70 €	0 30	079	1 / 1	102 C	LLL	0001	222	U17 V
mps plein Durée indéterminée	€80 €												
mps plein	80 €												
ion inps plein		Pilones	priores	Politica	141	2/	* > 7	0/	* 1. 7	2/	***	04	INIOA
odalité d'emploi ion mps plein	byoues	phones		phones	.И.	%	.N	%	.И.	%	.N	%	IstoT
ion inps plein	byoues	Franco- phones		Franco- phones	'N	%	'N	%	'N	%	·N	%	IstoT
The state of the s	Période déterminée nifique et professionnelle Durée indéterminée Saisonnier période déterminée nistration et service sistement papariel période déterminée période déterminée période déterminée nistration et service sistement papariel période déterminée période déterminée période déterminée période déterminée période déterminée nistration et service production de période déterminée période déterminée période déterminée nidéterminée période déterminée dispensier nidéterminée dispensier nidéterminée dispensier	Période déterminée 11 3 100 11 jagonnier 23 Saisonnier 23 Durée indéterminée 241 Période déterminée 241 Durée indéterminée 23 Saisonnier 23 Durée indéterminée 33 Saisonnier 24 189 Période déterminée 33 Saisonnier 24 189 Période déterminée 898 Saisonnier 15 Durée indéterminée 898 Saisonnier 24 189 Période déterminée 698 Saisonnier 648 Saisonnier 648 Saisonnier 748 Période déterminée 664 Saisonnier 664 Saisonnier 74 Saisonnier 664 Saisonnier 75 Saisonnier 75	Période déterminée 13 676 1981 1989 1981	Période déterminée 11 7 1 1 1 1 1 1 1	Période déterminée 1	19 19 19 19 19 19 19 19	The periode determine	Periode determinée 19 18 18 18 18 18 18 18	Produce determined 19 19 19 19 19 19 19 1	Petrode determinée 13 033 450 523 1264 16 502 77.5 4803 22.5 14.1 3.56 14.5 3.58 1.56	Professionable Prof	Druce independenting	Druce indepterunjunce 2

74 001 L60 77

686

66

IST

81

S0S 61 60S 8S

33

142

P'EL

L'L9

E'11

909 78

0811

107

4'0€

8'64

34 530

068 1

471

€'69

2,02

6°L7

780 84

676 67

799

789 111 285

32,3

7,82 18

70L I

787

IstoT

Total

• Période déterminée

Hommes

4837	19,3	7 86	7,08	106 €	10,2	167	8'68	948 4	107	688	832	3 215
555 5	19,2	990 I	8,08	8877	10,2	\$9\$	8'68	066 t	. 091	504	906	4 083
0849	22,3	7Et I	L'LL	\$66 t	7,41	116	8,28	6155	747	† 99	1811	4 331
996 8	2,92	2353	8,87	1199	2,81	659 I	5,18	10E L	555	1 104	867 I	LOS S
769 01	28,5	3 043	S'IL	779 L	8,52	5 546	7,97	9118	058	S69 I	2 193	676 S
18 153	8,82	5 230	2,17	17 920	30,0	2443	0,07	12710	SELI	20L E	3 462	6 213
\$1908	4,82	769 8	9'14	21915	9,15	199 6	7,89	20 953	7167	StL 9	084 5	0/1 51
30 353	2,85	055 8	8,17	L6L 17	9,75	SITII	4,29	18 938	SLSE	688 L	SL6 7	856 E1
642 TE	30,5	95111	5'69	780 97	9'09	22 744	4,65	14802	LSt L	18281	666 €	10801
088 88	1,18	5788	6'89	869 61	9'69	\$88 61	30,4	\$69 8	6312	13 567	7 263	1819
2 165	33.0	217	0,76	977 1	2,57	585 1	8'97	085	ヤムヤ	1111	238	335
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	100,0	I	0	0	0	[
78	٤,62	74	L'0L	85	9,25	17	ヤ 'ヤム	19	8	13	91	St
IstoT	%	.N	%	'N	%	'N	%	'N	-оэпсо- рhones	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənonq

Femmes

1989 (dollars courants)

						q(squ	ollars consta	p) 680	51				
	səuc	Егапсорьс		ues	odqolgnA		Lemmes	S	Нотте	Səl	Гетт	səu	птоН
IstoT	%	Ν.		%	Ν.	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq
98	1,15	L7	1	9'89	65	74,4	12 00 0 7 F	9'51	\$9 - 5 - 5	8	13	61	97
226 11	32,2	3 840		8,76	\$108	t'49	8 034	32,6	168 €	2 438	5 693	1 402	7 487
59 95	30,5	17 261	- 1	5,69	67E 6E	0'79	677 98	0,88	901 07	11818	74 477	2 443	14 627
800 05	28,4	861 11		9,17	867 25	1,85	18 072	6,59	986 18	S67 S	12 573	8 703	23 225
749 OE	9,82	£888		4,17	280 22 088	0,62	8468	0,17	696 1751	7 939	0009	L16 S	840 91
LOUPI	787	LLO E		817	51101	666	98183	8 LL	196 01	£90 I	2.072	7167	8 043

149 86

9E+ LL

881

88

199

0'69

9'06

2,28

2,56

996 071

EIE III

ES9 6

1881

4611

Hommes

30 211

5 703

95

97

24 508

£Z\$ £9

806 75

134

191

79

Femmes

31 145

1987

SLL 87

677

148

S94 68

897 L

L67 78

1453

1 048

788

514 494c	9'87	61 353	*'IL	153 188	9'84	149 86	p'99	996 071	30 211	63 423	31 145	S9L 68
888 SZ	2,15	040 8	8,89	£87 71	L'79	16 235	٤,7٤	£\$96 ° %	£01 S	515 01	Z 367	897 L
6¢7 88I	7,82	53 283	8'17	132 405	0'17	9Et LL	0'65	111 313	24 508	806 75	SLL 87	L67 78
EI	10,0	- 1	0'06	6	0'0	0	0'001	EI	0	0	I	6
84	1,22	41	6'LL	09	9'7	7	t'16	91	I	I	91	65
061	7,52	St	£'9L	571	5'6	81.	5'06	711	9	12	68	133
IL.	9,62	17	t'01	09	5,8	9	5'16	59	3	3	81	Lt
*** • • • • • • • • • • • • • • • • • •	2,12	SII	8'84	877 478	1,8	pt	6'16	005	91	LZ	66	101
E#6	1,52	717	6'94	173	9'01	.001	t'68	843	52	SL	761	879
1 390	6,61	917	1,08	PIII . 8	5'71	107	5,28	6811	18	071	245	776
3 238	17,3	195	L'78	9197	5,01	340	5'68	868 7	87	797	483	7 4 1 4
99£ 8	0,61	765 I	0,18	TLL 9	5'6	76L	5'06	TLS L	807	785	1384	L819
ZS0 0I	22,3	2 245	L'LL	908 L	6'81	00t I 100	1'98	759 8	370	1 030	578 I	9LL 9
∠60 ≯I	2,82	116 E	8,17	\$1101	2,22	98189	8'11	196 01	1 063	7 0 1 5	7167	8 043
749 OE	9,82	£588 - *	+ 1L	880 77	0,62	8468	0'12	696 17	7 936	000 9	L16 S	840 91
800 09	4,82	861 71	9'14	864 58	1'98	720 81	6'89	986 18	S67 S	12 573	8 703	23 225
559 95	30,5	17 261	5'69	6LE 6E	0'19	36 249	0,65	901 07	11818	74 475	2 443	LS6 11
S76 II	32,2	3 840	8'19	\$40.8	t'49	8 034	32,6	168 €	2 438	£65 S	1 405	787
98	1,15	LZ 8 "	9'89	65	74,4	17 100 12	9'54	\$9	8	13	61	97
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	Pranco-	olgn∧ Anglo-	Phones	byoues

514 46¢c

888 SZ

7 047

667 I

587 I

614 881

9'87

2,82

0,22

L'61

9,81

ESE 19

070 8

53 283

Ltt

997

t/I

Francophones

p'IL

8,89

8'IL

٤,08

4,88

153 188

17 783

135 405

1 587

1 043

0111

Anglophones

9'81

L'79

0'17

t'6

5,41

8,8

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1988 et 1989

46 234	L'L7	17 873	72,3	\$68 88	32,3	pp6 p1	L'L9	067 18	4415	10 254	11178	178 22	20 000-24 999
2ES 09	9,08	E1881	t'69	766 It	8,62	\$6198	7'07	74 337	11 720	74 te1	£6L 9	188 41	12 000-16 666
146 LI	32,2	287 2	8'19	17 166	L'69	15 230	5,05	1775	6∠8 €	LE9 8	t06 I	3 259	10 000-14 666
123	9,98	\$7	4,59	84	8,62	33	73,2	06	SI	81	30	09	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Pranco- Pranco-	-olgnA sənodq		-olgnA sənonq	Traitement annuel
	səuoi	Francoph	sauc	odqolgnA	SC	Femme	es	шшоН	səu	Lemn	nes	ішоН	
				q(stants	llars cons	op) 8	861					
211 993	5,82	047 09	SIL	151 513	6'77	410 16	I'LS	121 135	760 67	718 19	878 18	149 68	ladolg latoT
74 029	6,15	£ \$ 9 L	1,89	16 338	٤,٤9	12216	L'9E	0788:	\$ 304	898 6	2 339	047 9	Autres ^a
960 881	1'87	L78 75	6'14	SLI SEI	€'07	E 108 SL	L'69	112 295	23 788	1/6 IS	59 039	102 88 301	Total
969 I	9,12	543	t'8L	1 243	S'L	611	5,26	9471	68	64	304	1164	80 000 et plus
760	22,4	85	9°LL	107	8'51	37: 14	7,48	617	8	33	05	168	666 6L-000 SL
1 253	18,4	787	9'18	7. 1 247	9'01	791	7 '68	1981	87	134	524	1113	666 74-000 04
3 702	t'4I	549	9,28	950 €	L'L	787	65,3	3418	95	228	685	878 7	666 69-000 \$9
580 7	1,71	LSE - 32	6,28	1841	L'01	223	٤'68	998 1	St	178	312	I 223	666 †9-000 09
8 216	18,4	IISI	9,18	£04.9	8'8	477	7'16	767 L	187	LES	1324	9919	666 65-000 55
III L	2,92	198 I	8,87	T42 8.	6'71	LSO I	1,28	t50 9	324	202	LOS I	tt5 t	666 +5-000 05
761 01	757	1857	9'1/	009 L	b 'LI	694 1	9,28	8 423	688	I 230	2 048	078 8	666 64-000 54
13 663	8,62	690 t	2,07	069 6	0,72	169 €	0,57	7166	1313	7 377	9572	7 213	666 77-000 07
S68 LI	p,72	£06 7	9,27	12 985	30,0	998 \$	0,07	17 279	679 1	3734	\$ 274	152 6	666 68-000 98
38 178	p'L7	10 432	9,27	789 LZ .	1,15	11 863	6'89	597 97	3 390	69t 8	St0 L	512 61	30 000-34 666
976 57	7,82	8847	٤٬١٢	t6t 81	0,54	†\$111	0,72	761 11	₹09 €	StS L	₹88£	676 01	52 000-29 999
86L Lt	1,15	948 71	6'89	32 926	7,76	32 139	32,8	659 51	10 247	71 874	665 t	11 052	20 000-24 999
9996	35,3	3 402	L'+9	6779	L'EL	7 120	5,63	9757	2 3 2 3	0617	I 087	6St [12 000-13 666
LE	4,12	61	9'87	81	. 2,29	53.	8,75	† I	6	τl	10	t	10 000-14 666
901	1,15	33	6,89	٤L	9,22	77	t'LL	78	8	91	52	LS	\$ 000 01 sb snioM.
lstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	Franco- phones	Anglo- I		Anglo-	Traitement annuel
	sauo	Francoph	ues	odqolgnA	S	Есшше	sə	шшоН	sət	Lemn	səu	ттоН	
				(rants)	llars cou	op) 88	861					

211 993	28,5	047 09	SIL	EIS ISI	6'77	410 16	T'LS	121 135	760 67	748 19	87E 1E	119 68	Indolg IntoT
74 029	6,15	Et9 L	1'89	16 338	٤,٤٥	12.216	۲,9٤	0788	2 304	898 6	2 339	047 9	Autres
960 881	1,82	L78 75	6'IL	SLI SEI	€'0⊅	108 54	L'65	112 295	23 788	\$16 IS	59 039	83 201	IstoT
11	12,5	1	5'18	L 12 6 mg.	0,0	0	0,001	41	0	0	I	L	80 000 et plus
59	7,92	21	8'84	87	S'I	A to a deligate	5'86	t9:	I	0	91	87	666 6L-000 SL
108	L'81	07	81,3	L8	9't	S	t'56	E01:	I	Þ	61	83	666 74-000 04
051	7,42	LE 31	£,27	£11	11,3	11000	7,88	EE1 1346	L	10	30	103	666 69-000 59
L9†	9'61	16	4,08	\$LE	t'9	30	9'86	LET THE	H	81	08	958	666 †9-000 09
930	22,6	181	t'LL	019	8'8	EE We	7,19	LSL CO	07	53	191	L85	666 65-000 55
9191	7,61	167	8,08	1 224	0,11	L91 : 12	0,68	678 1 346	87	139	263	580 I	666 †\$-000 0\$
₹96 €	t'L1	069	9,28	3 271	0,8	LIE	0,26	St9 8 18	٤9	754	L79	3 017	666 67-000 57
£\$0 \$	7,81	976	8,18	4105	7,6	£9t	8'06	065 7	121	342	878	E91 E	666 77-000 07
016 11	22,5	t89 7	S'LL	777 6	1,21	777 1 775	6'48	897 01	077	1 002	2 244	8 220	32 000-39 999
13 652	5,65	3 915	5,57	10 034	1,02	2742	6'64	016 01	L98	778 I	5 t L Z	8 160	30 000-34 666
52 349	8,72	750 L	7,27	167 81	8,62	008 9	2,87	645 81	7617	509 Þ	4 858	13 686	52 000-29 999
46 234	L'L7	17 873	72,3	\$68 88	32,3	pp6 p1	L'L9	31 290	4415	10 254	111 8	178 22	20 000-24 999
268 09	9,08	£18 813	t'69	766 17	8,62	\$61 98	40,2	74 337	11 720	24 461	£6L9	188 41	12 000-16 666
146 41	32,2	£815°	8'49	17 166	L'69	15 230	5,05	1775	618 E	LE9 8	t06 I	3 276	10 000-14 666
123	9,98	\$7	7,59	84 .	8'97	33	73,2	06	SI	81	30	09	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	'N	%	'N	%	.N	%	.N	Pranco- Pranco-	-olgnA sənonq	Franco- phones	Anglo-	Traitement annuel
	səuo	Francoph	oues	hqolgnA	sət	Femn	sət	nmoH	səu	Eemn	ues	шоН	

^{*}Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée. Pla pérdode de base utilisée pour le eafoul des dollars onnstants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1988 et 1989 exprimés en dollars constants de 1981 et 1988 et primés en dollars constants de 1981.

cL'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

précisent pas le salaire ou le groupe linguistique. Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. -Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

ounal de l'aviation civile	277 08	31 142	ELVEY	30 211	996 07I	7 95	149 86	9'81	153 188	P'IL	ESE 19	9.82	714 464
olinio moisoino'l ob lomne	0	I	ε	I	Mens 30	0,02	\$ ". " · · / (0,08	E	0'09	7	0,04	S
onnal d'appel des anciens combattants	9	0	91	Þ	9	1,52	70	6'94	77	9'78	7	4,21	97
ounal canadien du commerce extérieur	23	11	01	- 67	75	9'97	68	4,52	88	7,24	07	8,42	£L .
vaux publics	3 164	1 250	76† I	789	2 286	8'04	9417	7,62	2 256	5'04	7 704	5'67	797 L
lisv	767	123	072	185	LID	8'47	954	25,2	195	L'+9	308	5,25	718
nsports	886 11	076.2	880 €	1 232	\$96 tl	9'LL	4 350	22,4	940 51	2,87	d 202	8,12	19 285
istique Canada	76E I	243	1317	768	2135	1'67	5 209	6,02	5 J 00	7,29	1 635	9'18	4344
iciteur général	L8	17	٤6	69	801	6'68	163	1'09	081	£ L'99	06	5,55	172
vice correctionnel du Canada	599 t	2513	2 108	886	6L1 L	6'69	960 €	1,08	ELL9	6'59	105 €	1,48	10 275
vice canadien des forêts	9 <i>†L</i>	125	243	102	106	72,3	545	L'L7	686	9'64	\$57 ·	7,02	1 546
rétariat du Gouverneur général	15	55	77	67	St	8,85	IL .	7'19	78	5,62	78	L'0L	911
rétariat des conférences intergouverne- stales canadiennes	0	L	0	10	Tribal	41,2	01	8,82	.0	0,0	41	0,001	L I
rétariat d'État du Canada	340	089	085	1 345	046	33,5	776 1	5,69	076	8,15	7461.	7,89	768 7
rétariat canadien	Ī	0	0	0	14.7.3.	100,0	0	0,0	deres.	0,001	0	0,0	I
sigolondost to soons	LI	S	8	I	22 , 4 45	0'14	6	0,62	52	9,08	9 .	t'6I	15
té nationale et Bien-être social	7 247	6†L	4 180	1301	666 7	8,28	1675	L'+9	L77 9	8,27	2 050	7,4,2	06 t 8
cnu national (Impôt)	01/29	2 358	7199	6917	860 6	7,64	1886	8,02	13 352	12,3	5 127	T, TS	644 8I
enu national (Douanes et Accise)	3835	1 485	3355	1184	2 320	0,42	0151	0'97	061 /	6°7L	699 7	1,72	098 6
tection civile Canada	I	0	0	0	1	0,001	0	0,0	Ĭ.	0,001	0	0,0	I
hes et Océans	3 211	£67	1145	352	900 t	8,27	767 I	2,72	ES9 7 17	9'78	\$45	15,4	009 S
ice national des transports	174	78	140	173	957	٤٬67	263	1,02	718	5,03	205	2,95	615
oce national de l'énergie	971	32	64	97	871	7,82	125	£,14	572	5,47	87	7,22	303
sées nationaux du Canada	998	185	072	183	199	6'75	ESP	1'57	989	Έ'ε9	898	7,88	†00 I
əəii	067	707	955	898	769	0,54	616	0,72	9t0 I	6'79	595	1,25	1191
estissement Canada	07	H	サ サ	72	19 : *	42,5	69	5,72	18	0,07	98	0,08	170
ffe du Tribunal de la concurrence	0	7	3	° 5	7	0,02	8	0,08	€ : -	0,08	L	0,07	10
ndarmerie royale du Canada (fonction-	857	143	5 209	242	109	6,71	1572	1,28	1997	9'61	\$89	20,4	3 352
suces	343	711	245	707	097	L'05	877	€,64	885	8,49	618	3,2,2	806
ansion industrielle régionale	658	358	624	877	1217	2,52	1 072	8'97	1 483	8,49	908	35,2	5 789
ironnement	5 233	6LI I	506 1	SEL	4179	6'01	7 640	1,92	7 138	6,87	⊅16 I	1,12	LS0 6
rgie, Mines et Ressources	7 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	٤٤9	1 007	684	2875	5,88	977 I	2,55	3 209	5,47	1112	T,22	4 371
noistragimmI to iolq	608 \$	3 062	10 280	5818	8 372	1,25	17421	6'79	685 51	4,23	8 247	34,6	23 843
ersification de l'économie de l'Ouest	135	ς	114	17	140	6,02	135	1'67	549	5,06	97	5,6	SLZ
(real on a tional et a l'enctionnaires)	17 463	₹ 90 €	Ltt 8	7 291	21 537		147 01	£, E E	25 910	€,08	4589	7,91	37.278
r suprême du Canada	33	74	52	98	LS	€,84	19	7,12	85	7,64	09	8,02	811
ır fédérale du Canada	77	Lt	07	73	68	4,85	143	9'19	112	6,84	170	T,12	757
r canadienne de l'impôt	6	51	19	97	74	4,88	77	9,59	52	6,75	It	1,23	99
sommateurs et Sociétés	678	785	909	Stt	1 536	5,98	156	2,54	1355	0,29	832	38,0	781.2
seil national de commercialisation des duits de ferme	7	9	9	9	01	5,24	12	5,42	01	5,24	12	5,48	77
recil du Trésor (Secrétariat)	248	16	170	143	339	52,0	313	0,84	814	['†9	234	9,25	652
ərətère		Pranco-	-olgn A Anglo-	Franco-	'N	%	'N	%	'N	%	'N	%	IstoT

précisent pas le groupe linguistique.

⁻Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Ministère, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1989

13	8,72	LE 31	72,2	96	1'68	75	6'09	18	73	67	14	<i>L</i> 9	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
36	9'87	641	4,12	681	2,28	761	8'47	921	811	⊅ L	19	\$11	Conseil de la radiodiffusion et des télécom- munications canadiennes
	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	4.7	0	0	0	I	Conseil de contrôle des renseignements rela- tifs aux matières dangereuses
I	8,98	L	2,59	12	6,72	11	1,24	8	ς	9	7	9	Conseil d'examen du prix des médicaments
8	9,59	99	\$6,4	35	0'19	65	0,55	67	[Þ	81	SI	†I	Conseil canadien des relations du travail
7 34	0,78	698	0,59	LLT [7,14	996	8,82	1 380	857	805	117	696	Communications
32	6'07	104	1,62	051	6,27	981	1,72	69	6L	101	72	64	Commission nationale des libérations condi- tionnelles
Þ	٤,4	1	9'96	87	€'9₺	61	L'ES	77	I	H	0	LI	Commission mixte internationale
.tl	L'95	08	43,3	19	2,68	48	8'07	09	0\$	98	30	52	Commission des relations de travail dans la fonction publique
	0,02	1 3	0,02	1	0,0	0	0,001	Z	0	0	I	I	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
,	0,02	7	0,02	7	0,27	3	25,0	1	7	Ī	0	I	Commission de révision des Emarchés publics
35	9,07	77	t'67	10	S'EL	57	5,65	6	LI	8	L	7	Commission de réforme du droit du Canada
2 15:	4,29	1343	9,75	608	5,49	1387	3,25	S9L	716	SLÞ	187	334	Commission de la fonction publique
34.	1,04	139	6,68	208	4,59	220	9,98	127	\$6	172	ヤヤ	83	èiguîèr əb
													Commission de l'immigration et du statut
.7	2,81	\$	2,18	77	8,77	17	22,2	9	ς	91	0	9	Commission canadienne des pensions
SIL	L'9	87	٤,٤9	119	5,72	861	S'7L	175	SI	183	33	884	Commission canadienne des grains
541	7,65	M. 22	٤,09	108	6,29	811	1,45	19	53	\$9	18	43	Commission canadienne des droits de la personne
)9	42,4	87	9,72	38	s'st	30	5,48	98	91	τī	15	74	Commissariats à l'information et à la pro- tection de la vie privée
ISI	72,0	EII	0,82	ヤヤ	1,95	88	6,54	69	59	23	87	17	Commissariat aux langues officielles
2	0,08	H1 / 6.	0,08	I	0	0	0,001	7	0	0	I	I	Comité externe d'examen de la Gendarme- rie royale du Canada
ES	1,18	43	6,81	10	Z'6L	77	8,02	II	98	9	L	†	Centre canadien de gestion
396	L'97	96	8,87	263	4,14	671	9,82	117	87	101	87	191	Bureau du surintendant des institutions ' Sureau du surintendant des institutions '
59	7,98	95	8,81	6	7,94	30	8,52	35	74	9	32	3	Bureau du Directeur général des élections
375	€'8⊅	181	L'IS	761	L'65	774	40,3	ISI	110	†II	I L	08	Bureau du Conseil privé
33	9'09	70	7,68	13	9,09	70	4,65	13	13	L	L	9	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
E9	0'97	67	0,42	34	9'17	30	4,22	33	LI	13	15	17	Bureau des relations fédérales-provinciales
128	21,3	LZ	L'8L	100	6,17	76	1,82	98	18	27	6	L7	Bureau de services juridiques des pensions
£L	0,62	61 -	0,47	ÞS -	9'19	St	38,4	. 58	ÞΙ	3.1	ς	23	Bureau de privatisation et des affaires régle- mentaires
LE	7,54	91	8,82	17	9'76	\$8	b 'S	7	ŞI	70	I	I	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
57	4,8	I	9'96	87	8'77	13	2,23	91	I	15	0	91	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
183	32,2	65	8,76	174	0,14	SL	0,68	108	98	36	23	\$8	Bureau canadien de la sécurité aérienne
LIS	6,98	161	1,59	326	2,17	898	8,82	671	StI	223	97	103	Bibliothèque nationale du Canada
087	3,85	300	5,19	087	8,24	LSE	2,42	423	ILI	186	176	767	Archives nationales du Canada
6716	L'It	3 805	٤,8٤	5 324	2,28	79L t	8'47	198 t	070 2	7697	1735	7 6 3 2	Approvisionnements et Services
3 222	0,04	1771	0,09	2 1 2 9	L'19	7617	5,85	198 1	184	1 407	LE9	777	Agriculture Anciens combattants
10 010	6,12	2 189	1,87	608 L	7,05	₹70 €	٤,99	LE6 9	EST	7152	1 436	267 5	Agence spatiale canadienne
I	0,0	0	0,00		0,00		0,0	0	0	I	0	0	Canada atlantique
567	4,08	16	9'69	208	2,02	151	5,64	148	LS	† 6	34	711	Agence de promotion économique du
1 215	4,82	60L	9'17	905	5,64	709	\$,08	£19	412	061	L67	316	Agence canadienne de développement inter- national
3 953	4,81	849	9,88	3 304	٤,٤٤	7812	L'tt	994 1	380	1 807	897	L67 I	Affaires indiennes et du Nord canadien
6L7 Þ	7,08	1312	٤'69	7967	6,04	ISLI	1,62	2 5 2 8	179	1130	t69	1834	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Pranco-	Anglo- I	Franco-	Anglo- I	91ýsiniM.
	sauc	rancopho	ucs I	odqolgnA	s	Есшше	S	ошшоН	sət	Lemn	sau	птоН	

714 464	1 615	706	158	\$16.61	086 7I	L18 S	860 6	34 338	\$1975
S	0	0	0	0	0	0	0	7	3
97	0	0	0	T	0	0	0	.0	0
EL	0	0	0	0	0	0-	0	0	7.3
79t L	I	15	85	479	955	771	597	028	616 I
7.18	0	0	7	\$\$	7.1	6	43	69	67
S87 6I	7	977	69	LS\$ 7 0	1 285	740	673	7687	868 €
4344	I	0	0	† S	L9	t	43	113	958 €
172	0	0	0	7	I	3	0	7	258
10 275	0	7	0	0tt I	868	087	098	7 288	432
1 74e	0	0	0	ELI	170	8	10	355	75
911	0	0	0	0	0	0	0	0	911
LI	0	0	0	0	0	0	0	0	11
7687	8	b	7	69	75	71	It	891	679
I	0	0	0	0	0	0	0	0	I
16	7	0	0	0	0	0	0	0	LZ
067 8	91	01	272	688	L6E	304	867	91† I	3 8 2 2
6L# 8I	0	0	0	096 I	LLII	6LE	1 205	869 7	4824
098 6	12	3	6	1 052	687	165	785	3 294	1 728
I	0	0	0	0	0	0	0	0	I
2 200	I	18	13	1 438	9	S	741	234	599
619	0	0	I	Þ	7	14	3	9	I
303	0	0	0	0	SI	0	0	0	987
†00 I	0	0	0	0	0	0	0	0	989
1191	0	61	6	911	04	23	52	142	\$66
170	0	0	0	0	0	0	0	0	411
10	0	0	0	.0	0	0	0	0	01
[E10T	Étranger	Territoires du Nord- Ouest	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskatchewan	BdotinsM	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

e svolor ub oti

714 464	\$191	706	158	\$16.61	17 980	L18 S	860 6	34 338	\$767
1 794	71	S	3	140	†L	57	Lt	300	328
£10 L	18	17	ÞΙ	178	197	661	301	1 205	1721
0†9 †I	611	50	6t	9891	176	058	t69	2740	3 3 3 5
20 283	220	††	95	5 0 2 2	1 392	675	806	3 327	940 5
26 313	£9£	£L .	98	7 273	889 I	614	1145	806 €	789 9
\$16.86	688	771	193	L87 E	2137	\$86	0191	986 \$	1786
080 ZÞ	767	091	861	6LS E	7 332	1134	L9L I	699 9	10127
tal se	601	907	951	661 8	7 7 7 1	900 1	9871	2 204	6 t t 8
77 144	87	172	84	7 030	. tst I	919	L68	3 2 2 2 3	658 5
818 9	0	95	LZ	LLV	372	061	797	1711	1 773
Z8I	0	1	- I	71	S	€	7	74	89
IstoT	Étranger	Territoires du Nord- Ouest	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskatchewan	sdotinsM	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

Lieu de travail

fato	2 7 4 7	940 7	13 385	LEE L	30 234	18 045
ribunal de l'aviation civile	0	0.000	0	.0	0) % 2 !
ribunal d'appel des anciens combattants	0	74	I	0	0)
ribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0)
ravaux publics	148	St	t0S	503	1 08¢	1016
lisvat	II	0. 5-653.5	97	78	SL	717
ransports	08† I	L17	9 <i>L</i> S I	866	7 939)9
tatistique Canada	LZ	0	65	0	17	37
olliciteur général	0	0	0	7	I)
ervice correctionnel du Canada	73	I Alban	898	707	5 6 7	5
ervice canadien des forêts	89	t 2 6 3.6	91	143	791	133
ecrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0)
ecrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0)
ecrétariat d'État du Canada	SI	01	981	88	330	1346
ecrétariat canadien	0	0	0	0	0)
eigolondəə T tə səənəiə	0	0 19 19	0	0	0)
anté nationale et Bien-être social	65	LZ	737	103	974	15
(Impôt) (Impôt)	067	09	314	736	9818)
Sevenu national (Douanes et Accise)	L9	9	273	L87	1 923	791
rotection civile Canada	0	0 :	0	0	0)
Sches et Océans	887	IS:	0611	SSt	425	I
Office national des transports	0	0	0	LE	ς	500
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0)
Ausées nationaux du Canada	0	0	0	0	0	315
ustice	0	t	18	1	121	35
nvestissement Canada	0	0	0	0	0) , %
eoneurrence de la concurrence	0	0	0	0	0)
91éstei f	эчиэМ-эттэТ	Ile-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)

précisent pas le lieu de travail.

Groupe d'âge et lieu de travail Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1989

-ə∐ ii₁q uob∄	Terre-Neuve	Groupe d'âge

18 04	30 234	LEE L	13 385	940 7	2 242	IstoT
:8	83	98	88	17	SI	65 et plus
194	819	861	483	81	181	t9—09
186	1 704	197	660 I	128	20€	65-55
1 63	2 434	\$69	76t I	641	945	≯ S−0S
7 336	3 491	£06	989 1	223	L6S	67—57
3 264	1675	1433	7 3 3 5 4	SLE	668	pp-0p
3 228	t6S 9	ZLS I	869 7	507	6†0	35. 39
7 63;	6115	1 516	7 000	LLE - LESTES	\$86	30—34
.481	3313	899	841 I	572	L†9	52—59
269	IIL	190	368	79	113	20—24
5(91	7	61	7	7	Moins de 20 ans
Québec (RCN	(sauf	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	Prince- based	Тетге-Мецуе	Groupe d'âge

-np-

Lieu de travail

Québec

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

		_		
1112	A 77 T 1	20	na	ter

3 352	0	36	70	115	715	371.	210	183	1 130
806	0	0	0	0	0	-0 .	0	7	006
7 789	15	8	ς	87	30	I t	69	LII	Lts I
LS0 6	7	181	66	£6L	1132	798	503	7 104	967
175 4	t	77	ς	601	364	. 17	LI	LS	3 382
23 843	30	18	35	L85 Z	LLt I	\$89	† \$6	6 224	354
SLZ	0	0	0	67	SL	94	74	0	19
8LZ ZE	34	01 '	I	307 £	7447	:658	I 372	998 \$	202 2
811	0	0	0	0	0	0 4	0	0	811
737	0	0 4	0	S	L	.0	7	\$1	641
99	0	0	0	0	0	0	0	0	79
781 2	0	0	0	801	83	38	69	273	138
		The Section of the Se							
77	0	0	0	0	0	0	0	0 6	77
759	0	0	0	0	0	0 %	0	* I &	779
133	0	0	0	.0 85	0	(O. A	0	0 .72	133
89£	0	0	0	₹ · €	0	0 %	7	.0	0
I	0	0	0	0 .	0	₂ 0 .77	0	0 3	I
61	0	0 4	0	0 4	0	0 .3.	0	0 🚆	61
88	0	0	0	\$ 173	0	.0	٤	0. 3	69
7 346	Þ	t	7	130	IS	87	7.5	771	LLS I
522	0	0 .	0	81	0	34.	0	.97	120
It.	0	0	0	0	0	.0	0	53	81
LPI	0	0	0	0 6	0	0	0	0 6	LtI
7	0	0	0	.0	0	0	0	0	7
	v	V		.0	· ·	0	Ü	0	·
Þ	0	0	0	0 %	0	0	0	0	†
34	0	0	0	0	0	0 6	0	0	32
7 1 2 7	0	⊅ I ⋄ `	8	LS	LS	† I	77	94	1521
745	0	0	0	35	t I		71	06	
LT	0	0	0	32.		0	0		L6
	0	The same of the sa			0			7	<i>t</i>
614		0	0	190	L	77	258	512	0
641	0	0	0	01 (8	0 %	L	SI @	SII
99	0	0	0	0	0	-0 8	0	0	99
LSI	0	0 0	0	71 F	7	.0	9	\$. 8	125
Z	0	0 20	0	0	0	0 33	0	0	7
53	0	0	0	0 :	0	0	0	0	13
390	0	0	0	8	0	0	9	6L "	529
S9	0	0	0	0	0	0	0	0	\$9
SLE	I	0 .	0	0	0	0 - 2	0	0	392
33	0	0	0	0 2 6	0	0	0	0	33
63	0	0	0	.0	0	0	0	S	75
871	0	0	0	61	L	7	9	74	8
£L 23	0	0	0	I	0	0	0	0	99
LE	0	0	0	0	0	0 *	0	0	LE
67	0	0	0	7		0			
183		0			0		77	3	0
	0		0	01	6	0	11	9 .	101
LIS	0	0	0	0 "	0	0	0	ī	508
087	7	0	I	: 15	9	0	10	61	099
6716	13	0	I	326	797	8\$	t/I	857	2 256
3 2 2 2 2	0	0	0	182	75	\$6	140	430	Z37
10 010	70	I	I	679	1 00¢	LLII	LS9	1 285	LL8 7
I	0	0	0	0	0	0	0	0	I
667	0	0	0	0	0	0	0	0	91
1 215	7/1	0	0	0	0	0	0	0	7
3 953	Ţ.	ILI	221	356	383	323	977	767	6
617 1	SLZ I	0	0	77	23	8	<i>L</i> .	89	2 513
IstoT	Étranger	du Nord-	Yukon	Colombie- Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	(sauf	Ontario (RCN)
		Territoires						Ontario	

Ministère et lieu de travail Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1989

	160	108	140	73	112	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
	Ī	0	0	0	0	Finances
	987	07	LE	ÞΙ	LZ	Expansion industrielle régionale
)† I	876	ILI	089	53	617	Environnement
7	177	8	191	9	6	Energie, Mines et Ressources
37 7	778 2	1330	837	£61	LOL	Emploi et Immigration
	0	0	0	0	0	Diversification de l'économie de l'Ouest
1 30	7 7 7 7 7	1 524	95L S	127	734	Défense nationale (fonctionnaires)
	0	0	0	0	0	Cour suprême du Canada
	61	0	3	0	0	Cour fédérale du Canada
	7	0	0	0	0	Cour canadienne de l'impôt
II	575	LI	79	7	91	Consommateurs et Sociétés
	0	0	0	0	0	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
	0	0	0	.0	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
	0	0	0	0	0	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
·c	ε	0	٤	0	0	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
-	0	0	0	0	0	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
-	0	0	0	0	0	Conseil d'examen du prix des médicaments
	L	0	7	0 % = 2-24	0	Conseil canadien des relations du travail
-	502	85	81	€ 2000	SI	Communications
			0	0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
	33	73				Commission mixte internationale
	0	0	0	0	0	Commission des relations de travail dans la fonction publique
	0	0	0	.0	0	Canada Commission des relations de travail dans la fonction publique
	0	0	0	0	0	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du
-	0	0	0	0	0	Commission de révision des marchés publics
,	0	0	0		0	Commission de réforme du droit du Canada
	7	0	0	0		Commission de la fonction publique
)	SLI	LI	53	6	L	Commission de l'immigration et du statut de retugie
	66	0	0	0	0	7. 07 1
	7	0	0	81	0	Commission canadienne des pensions
2	55	0	0	0	0	Commission canadienne des grains
	10	I	6	0	0	Commission canadienne des droits de la personne
	0	0	0	0	0	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
	L	L	0	0	0	Commissariat aux langues officielles
	0	0	0	0	0	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
<u>. </u>	0	0	0	0	0	Centre canadien de gestion
	8	0	0	0	0	Bureau du surintendant des institutions financières
	0	0	0	0	0	Bureau du Directeur général des élections
	0	0	0	0	0	Bureau du Conseil privé
,	0	0	0	0	0	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
	7	0	0	0	0	Bureau des relations fédérales-provinciales
	91	ς	8	87	3	Bureau de services juridiques des pensions
	0	0	0	0	0	Bureau de privatisation et des affaires réglementaires
,	0	0	0	0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
	0	0	0	0	0	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
	LZ	L	0	0	0	Bureau canadien de la sécurité aérienne
3(0	0	0	0	0	Bibliothèque nationale du Canada
;	81	0	6	0	0	Archives nationales du Canada
36 €	804	087	908	SI	94	Approvisionnements et Services
100	1181	85	991	†18	15	Anciens combattants
T	1 342	L9E	736	561	L8	Agriculture
13		0	0	0	0	Agence spatiale canadienne
-	0		t9	73	05	Agence de promotion économique du Canada atlantique
10:		541		0	0	Agence canadienne de développement international
-	0	0	0		0	Affaires indiennes et du Nord canadien
1 50	517	9	111	0		Affaires extérieures
56	97	No. wow.	9	0	347021121	Ministère
Québ (RCh	Québec (sauf RCN)	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	-de-du- Prince- Édouard	ЭчиэИ-эттэТ	معرفه في الم
		HEA	Lieu de tra			
-		U. O.	7 - 7 - 1			

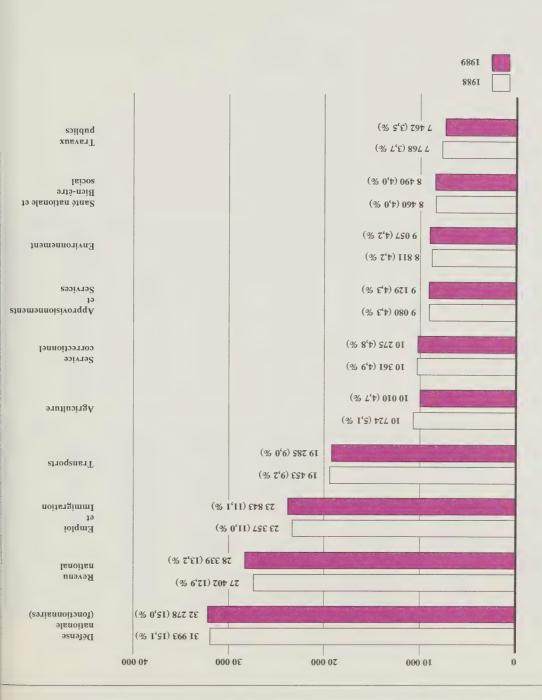
Villes, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1989

214 494°	9'87	61 353	p'IL	153 188	9'87	149 86	1,05	996 071	30 211	63 423		S9L 68	otal Cotal total ne provient pas de la mên
44 132	22,3	0886	L'LL	34 281	ε' με	16 463	L'79	71 672	856 €	12 502	278 8	6LL 17	Autres lieux de travail
819	I,I	EL S	6'86	019	L'85	898	٤,14	522	ς	LSE	7	552	Whitehorse (Yukon)
775	٤,٤	ÞĪ	L'96	807	L'05	214	٤٬67	807	Þ	210	10	861	(ellowknife (T.NO.)
IS	8,78	6I -	L'79	32	5,25	13	5'74	88	ε	10	91	77	(ON.T) tiulap
LDLD	£,1	63	L'86	¢ 883.	6'97	1 276	1,57	3 471	33	1 243	30	3 440	/ictoria (CB.)
1406	8,1	L91 @	7'86	006 8	L'87	8177	٤,12	£\$9 b	LII	4 300	05	009 7	(Ancouver (CB.)
908 7	1,2	09	6'46	7746	8'47	778 1	2,28	797 I	68	1 303	17	I 443	Calgary (Alta.)
2211	9,5	981	t'96	2 0 5 2	0'67	5 223	0,12	8597	601	7 444	LL	188 2	Sdmonton (Alta.)
ILS I	E,I	07	L'86	ISSI	9'97	732	p'88	688	12	720	8	188	askatoon (Sask.)
S06 I	6°1	98	1,86	I 893	5,12	846	L'87	L76	77	886	τI	016	(egina (Sask.)
LSL 9	0'7	\$ 573	0'96	£87 9	9'87	187 8	t'15	947 8	091	3 121	113	3 3 9 5	Vinnipeg (Man.)
L8L	7,4	61 4	9'46	. 894	38,5	303	5,13	†8†	11	767	8	947	Thunder Bay (Ont.)
LSII	24,2	087	8'SL	LL8	t'0L	\$18	9'67	343	402	L09	£L	072	Sudbury (Ont.)
176	7,4	88	8'56	948	S'LS	230	42,5	168	97	667	12	LLE	Windsor (Ont.)
16E I	I'I	91	6'86	1881	7,84	849	8,12	124	12	199	7	720	(JnO) nobno
974	す 'す	32	9'56	169	0,12	*0LE **	0'67	958	81	349	71	342	t. Catharines-Niagara (Ont.)
0\$4 I	6,2	IS	1'46	689 I	7,24	L8L	8'75	£\$6	18	954	07	556	Hamilton (Ont.)
†89	S'I	10	5'86	1/19	5'57	3115	5,42	373	9	305	7	698	(itchener-Waterloo (Ont.)
689 EI	L'7	\$LE	٤'46	13 308	9'17	0159	52,4	6L1 L	207	108 9	L91	L00 L	Coronto (Ont.)
152	٤'١	7	L'86	671	L'EL	112	5,65	07	7	601	0	07	(JnO) swadeo
3 165	7'5	170	9'76	7 990	8,25	1134	7'79	160 2	25	1 082	118	806 I	(.inO) notegni)
819	5,25	218	L'+9	007	8,25	177	7'79	79E	100	121	811	627	Cornwall (Ont.)
614 04	4,78	5445	9'79	44 251	6,84	34 123	L'IS	995 98	856 11	19 183	L84 II	890 57	Région de la Capitale nationale
12 643	0,86	14 224	0'4	680 I	7,44	7169	8,52	6718	2159	707	8 042	L89	Montréal (Qué.)
999	0,76	949	0,5	07	47,0	087	0,88	988	572	ς	175	SI	Sherbrooke (Qué.)
707	0,66	700	0,1	7	0,28	SOI	0,84	46	501	0	\$6	7	Trois-Rivières (Qué.)
60 † \$	0'96	5615	0'7	717	6,75	2 048	1,28	198 8	486 I	19	3 208	ESI	Québec (Qué.)
879	4,66	225	9'0	٤	٤,8٤	308	L'I7	220	306	7	515	I	Chicoutimi (Que.)
200	5'66	661	5,0	I	42,5	58	5,72	SII	58	0	711	I	Rimouski (Qué.)
099 7	8,75	900 I	2,29	1 653	3,85	1 025	5,16	1 635	005	224	909	1 1 2 6	Moncton (NB.)
188	11,3	100	L'88	787	7,88	324	٤,٤٥	095	IS	273	67	IIS	(.BN) ndol inis2
\$18	0,61	122	0,18	099	4,44	395	9'55	453	86	697	79	168	Fredericton (NB.)
₱69 I	٤,8	ItI	L'16	675 1	L'87	878	٤,12	698	84	243	£9	908	Charlottetown (IPE.)
6 643	8,2	182	2,76	\$\$96	6'87	1782	1,17	7 LO L	121	67LZ	190	906 9	Halifax (NE.)
7 644	L'0	17	٤'66	7 6 7 7	1,55	846	6'99	1791	9	496	SI	\$\$6 I	(.NT) s'ndol .18
IstoT	%	N.	%	.N	%	.N	%	'N	Franco- phones	byoues		byoues	Villes
	uoų	Francop		-dqolgnA		Femm		птоН	Franco-		Franco-		29 //

vota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connuc.



Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique de poste et le groupe linguistique, Répartition des fonctionnaires selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique,

Exigences linguistiques du poste

rt6t t17	61 353	153 188	9€7€	6L7 L	13 464	057	3 241	118 102	98₺ 6€	73 672	[810
S19 I	167	1 124	- 067	737	. 8	0 %	10	L81	181	204	tranger
706	87	758	0	1	0	0	41	808	* 67	. 01	erritoires du Nord-Ouest
158	L	823	0	1.	1	0	. 5	684	- I	9	пкоп
S16 6I	328	19 582	I	LI	0	0	LSI	91/281	148	546	olombie-Britannique
12 980	315	17 997	3	77	1	0	151	15 061	971	238	lberta
718 Z	88	LILS	0	L	0	0	30	6Lt S	1 88	155	askatchewan
860 6	728	7948	I	H	- [0	103	1778	- 717	343	lanitoba
34 338	944 1	32 535	LS	661	13	5	005	784 67	1126	909 1	ntario (sauf RCN)
t19 75	18 430	34 555	2 230	880 5	908	77	1 593	14823	14 185	13 401	ntario (RCN)
S#0 8I	\$10.8	10 079	019	864	681	6	515	t19 t	9 252	4 380	uébec (RCN)
30 234	28 533	1 700	330	ヤヤ	17 940	117	97	83	14 630	1312	uébec (sauf RCN)
LEE L	Z 787	840 5	941	255	18	7	697	608 €	1 783	L68	louveau-Brunswick
13 385	163	12914	98	98	Þ	I	120	586 11	258	76t	onvelle-Ecosse
940 7	191	806 1	0	٤	0	0	97	765 I	132	187	e-du-Prince-Edouard
2 7 4 7	ヤヤ	5615	I	L	0	0	87	100 \$	8	St	erre-Neuve
lstoT lsdolg	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	Anglo-	lievatt ab usi
	1	ETOT	Français	I no sisignA	sis	Franç	si	sign.A	ən	gnilia	

effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

ota:-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

1988 et 1989

	pouce	Francop	lones	dqolgnA.	cs	1988 Femm	163	шшоН	səw	Гет	mes	moH	
IstoT	%	.N	%	.N	%	N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	byoues	Lieu de travail
881 5	8,0	77	2,99	5133	8,72	1 443	2,27	3745	H	177 I	18	90∠ €	I erre-Neuve
7 061	2,8	691	8,19	888 1	7,54	106	5,95	0911	76	\$08	LL	1 083	Ile-du-Prince-Edouard
13 397	7,5	687	٤,39	12 895	L'67	₹86 €	٤,07	1116	761	984 €	L67	6016	Nouvelle-Ecosse
SLZL	4,08	2 210	9'69	290 \$	40,3	7 634	L'65	1484	1118	1812	760 I	3 247	Nouveau-Brunswick
30 378	t't6	28 675	9,8	S69 I	2,04	17 7 5 6 6	5,62	640 81	11 725	045	096 91	1 175	Québec (sauf RCNa)
\$68 LI	T, E4	608 L	٤,62	10 080	t'6t	8 834	9,02	190 6	075 7	167 7	3 569	68L S	Onepec (BCN)
984 18	34,5	17824	5,29	378 88	1,74	698 77	6,28	198 17	184 6	895 †1	8 043	19 307	Ontario (RCN)
33 600	0,2	849 1	0,26	998 18	5,44	14 958	2,22	18 642	\$88	14042	864	17871	Ontario (sauf RCN)
960 6	8,8	345	7,96	7898	9,24	4 1 2 1	4,42	S16 t	707	116 8	143	L9L 7	Manitoba
2 463	9,1	88	t'86	5 372	4,64	7 236	9,52	L767	Lt	Z 487	ΙÞ	5882	Saskatchewan
12710	2,3	L67	L'L6	12 406	43,4	1155	9,98	661 L	771	9888	152	040 L	Alberta
648 61	2,1	303	2,86	988 61	8,65	106 L	2,09	876 11	941	17 <i>L L</i>	121	51811	Colombie-Britannique
178	1,2	01	8,89	658	1,22	087	6'77	168	9	7.17	t	188	Yukon
L76	9,4	43	7 '56	†88	34,5	320	5,29	L09	8	312	35	715	Territoires du Nord-Ouest
009 1	2,82	154	8,17	6711	24,0	788	0,97	1 216	171	LSZ	324	768	Etranger
211 993		047 09	SIL	151 513	6'77	410 16	I'LS	121 135	760 67	748 19	875 15	149 68	IstoT
						6861							
CVCS	80	pp t	2,66	5615	8,82	TIST	2,17	157.5	15	667 I	32	969 €	Тетте-Мецуе
Z\$7 S	8,0	191	1,26	806 [0,24	556	0,88	1111	88	843	91	590 I	Ile-du-Prince-Edouard
940 7	6,7 2,£	197	5,86	12914	30,2	St0 t	8,69	9340	182	658 €	872	\$\$0.6	Nouvelle-Ecosse
13 385	31,2	2 287	8,89	870 \$	41,2	3 023	8,82	4314	1 188	⊅£8 I	660 I	3 214	Nouveau-Brunswick
LEE L	7,16	78 233	9,8	1 700	8,14	17 626	2,82	809 LI	12 030	565	16 503	1 105	Québec (sauf RCN)
30 234	4,44	8 012	9,22	10 059	8'67	066 8	2,08	5506	7117	LL7 Þ	3 303	2272	Québec (RCN)
	35,0	18 430	0,29	34 222	8,74	25 163	2,22	112 72	10 246	906 †1	1818	918 61	Ontario (RCN)
\$19 75	0,00	001.01	0100			13/31	V V 3	60701	290	£89 VI	718	C28 71	Ontario (sauf RCN)

[g10]	S94 68	31 142	63 423	30 211	996 071	1.95	179 89	988	153 188	, VIL	636 19	700	Trop Fit
Eltanger	548	352	549	139	1 227	0,97	388	24,0	1124	9,69	167	30,4	\$191
Territoires du Nord-Ouest	243	L.E.	311	11	085	٤٠٢9	377	7,28	† \$8	L'+6	84	٤,٤	706
	698	7	tSt	ς	148	9'77	097	t'SS	873	2,66	L	8,0	158
Colombie-Britannique Yukon	t9111	133	818 4	S61	10611	8,65	†108	7'07	789 61	4,86	328	9,1	\$16 61
	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	134	010 2	181	65£ L	4,98	1795	43,3	15 997	9'16	315	4,2	12 980
Alberta	141 8	SE	945 7	23	3 183	L'tS	7 634	£,24	LILS	5,86	88	1,5	718 2
Saskatchewan	L11 t	135	Lt0 t	761	658 7	4,88	4 239	9'97	t91 8	t'96	327	9,8	860 6
BdotinsM		138	14 683	796	789 81	p'tS	959 51	9'57	32 535	8'76	9LL I	2,2	34 338
Ontario (sauf RCN)	17 852			10 246	118 27	2,22	25 163	8,74	34 555	0,29	18 430	0,25	\$19 75
Ontario (RCN)	918 61	1818	906 †1				066 8	8'67	10 059	9,22	\$10.8	t 'tt	St0 81
Québec (RCN)	2272	3 303	TT2 4	4712	\$\$0.6	5,05						t't6	30 234
Quebec (sauf RCN)	5011	16 503	\$6\$	17 030	809 71	2,88	17 626	8,14	1 700	9,8	28 533		
Nouveau-Brunswick	3 214	660 I	1834	1188	4314	8,88	3 023	41,2	840 8	8,83	782.2	31,2	TEE T
Nouvelle-Ecosse	\$\$0.6	872	658 E	581	078 6	8'69	St0 t	30,2	12914	5,86	£9t	2,5	13 385
	590 1	94	843	88	111	0,88	\$86	0,24	806 I	1,26	191	6,7	940 7
Île-du-Prince-Édouard			667 [7.1	1878	2,17	IISI	8,82	5615	7'66	ヤヤ	8,0	2 242
Terre-Neuve	969 €	32	0011	CI	ICL C.	CIL	" Water of the contract of the	0 00	and the state of the		and the second		-

Nota:-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique. a Région de la Capitale nationale b L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Modalité d'emploi Nombre de fonctionnaires selon la modalité d'emploi, 1988 et 1989

sledolg letol	£66 117	767 717
IstoT	££7.5	6SI S
Période déterminée	\$66	1 070
Saisonnier	\$9	08
Durée indéterminée	4173	650 7
Temps partiel		0207
Isiol	616 907	844 607
Période déterminée	LSt LI	687 61
Saisonnier	1 398	077 [
Durée indéterminée	960 881	674 881
emps plein		072 00.
iolqmo'b ditabol	8861	6861
		0001

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :- Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (14 071 en 1988 et 13 051 en 1989) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

Répartition, en nombre et pourcentage, des sonctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

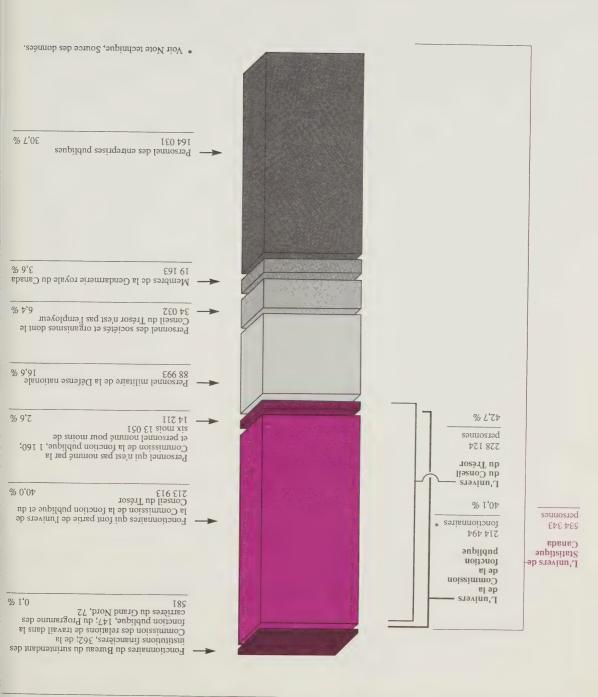
e#6# #17	9'87	61 353	p'IL	153 188	9'87	149 86	p'99	996 071	30 711	63 423	31 147	S9L 68	Total
1 797 I	8,21	791	2,78	1011	4,72	978	9,27	816	I b	305	171	96L	suld to ce
£10 L	2,61	1133	8,58	LL8 S	1,62	2 038	6,07	SL6 7	998	149 1	L9L	\$ 700 t	7 9—09
						147	5,69	691 01	600 I	157 E	886 1	8 228	65-55
14 640	1,02	1467	6,67	589 11	30,5								ts-05
20 583	23,0	6EL 7	0,77	15836	2,88	6 832	8'99	ISTEI	76L I	650 5	T46 2	10 797	
E1E 97	L'97	S10 L	E,E7	167 61	0,88	ELT 6	0,49	048 91	2710	0949	4 305	12 531	6t—St
316 88	1,82	tt6 0 I	6'14	656 LZ	8,68	905 51	2,09	53 409	969 7	908 01	9 248	17 153	tt-0t
47 080	8,05	17 968	7'69	101 67	6,34	t9t 61	L'ES	22 616	888 9	12 920	0549	181 91	65—28
\$LI SE	5,55	SLLII	5'99	23 385	9,28	18 200	p'L7	11991	tLL 9	11 722	100 \$	11 663	ħε—08
22 144	5,55	19E L	L'99	SSLTI	0,88	12 853	42,0	167 6	L89 Þ	9518	089 7	665 9	67—57
818 9	35,2	2 223	8'79	980 ₺	7,49	950 7	3,25	7 7 7 9 7	1 538	9157	\$89	072 I	p7—07
781	45.9	84	1,72	†0I	1'89	154	6,15	85	85	99	50	38	Moins de 20 ans
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Phones phones	l -olgnA sənonq	Pranco- phones	olgnA. Anglo-	agê'b aquorë
	ouce	Francoph	oues	dqolgnA		Естт	sə	шшоН	sət	Гетп	səu	тшоН	

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire. Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1989





136	Formation linguistique et région	1'79
136	Formation linguistique	
135	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	
481	Formation professionnelle et langue d'enseignement	
134	Formation professionnelle et lieu de travail	
134	nolisi	Form
132	Méthodes de sélection, appels et ministère	-69
181	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	.83
181	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	.78
130	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	.95
130	Appels et catégorie professionnelle	.65
129	eristère d'ministère	.42
129	sje	qqA
128	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	23'
128	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	.22
727	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	.Fa
126	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	.03
124	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, et lieu de travail	·67
150	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	'87
150	Cessations d'emploi et motif	.74
811	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail	'97
711	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	·97
Z11	isations d'emploi	səŋ
911	Nominations et Programme d'enseignement coopératif	'tt
911	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	43.
311	Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel	45.
119	International Control of the Control	٠L৮
411		·07
P11	aufican adra if to useful terminate an income	39.
E11	Campiodus services a services	38.
112		.75
111	Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	36.
OLI		32'
OLL	Mominations et mobilité professionnelle	34'
100		33.
901	Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	35.

301	Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	31.
801	Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	30.
201	Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	29.
201	Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.82
901	Nominations infernes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.72
901	Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.92
901	Nominations et catégorie professionnelle	72'
901	Vominations et modalité d'emploi	24.
102	anoitenin	поИ
†0l	Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique	23.
105	Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique	22.
100	Catégorie technique, sexe et groupe linguistique	21.
86	Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique	20.
96	Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique	-61
7 6	Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique	18.
86	Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	.71
76	Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi	.91
76	Catégorie professionnelle et lieu de travail	.21
06	Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe	.41
88	Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique	13.
98	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique	15.
98	cii et catégories professionnelles	Effe
48	Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique	.11
85	Ministère, sexe et groupe linguistique	.01
08	Groupe d'âge et lieu de travail	
87	Ministère et lieu de travail	.8
11	Villes, sexe et groupe linguistique	
94	Les dix principaux ministères et leur effectif	
97	Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	.6
⊅ L	Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.4
23	Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique	3.
23	Modalité d'emploi	
72	L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1989	1
7.5	istê n gênêral	Effec
	\$9/	Relev

RELEVÉS



Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

fonction publique). d'une personne faisant déjà partie de la titre de nomination interne (nomination service, leur nomination est enregistrée à et franchissent ainsi le cap des six mois de suite, obtiennent une nouvelle nomination pratique. Si ces fonctionnaires, par la que nominations, pour des raisons d'ordre six mois n'ont pas été enregistrées, en tant pour une période déterminée de moins de 1973, les nominations initiales externes situation s'explique par le fait que, depuis respond pas à l'effectif de 1989. Cette d'emploi qui ont eu lieu en 1989, ne coren 1988, moins le nombre de cessations 1989, ajouté au nombre de fonctionnaires Le nombre de nominations externes en

SnoitenimoN

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiérs de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités données sur les bénéficiaires de priorités aux données sur les daministratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Cossations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

d'emploi. nations et de 255 pour les cessations de 96 pour l'effectif, de 233 pour les nomid'inconnues quant à la langue officielle est sources de gestion. En 1989, le nombre ment du Système d'information des respour cette catégorie sont tirées exclusivetion à cette règle puisque les données nues. La catégorie de la gestion fait excepsources afin de réduire le nombre d'incondans ce système, on fait appel à d'autres décrit ci-après. En l'absence de données d'information sur les langues officielles dans la plupart des cas tirées du Système langue officielle des fonctionnaires sont Les statistiques concernant la première

Sources des données

travail et le traitement annuel. d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de tif, les nominations et les cessations les données de 1988 et de 1989 sur l'effecet la plus exacte possible. En sont tirées permet de fournir l'information la plus sûre logique dite de «meilleure source», ce qui anu saánnob sab fnamatism us aupilqqs langues officielles. Le fichier statistique tions et le Système d'information sur les gestion de l'information sur les nominaressources de gestion, le Système de titulaires, le Système d'information des plus loin, soit le Système d'information des sur divers systèmes d'information décrits cessations d'emploi. Ce fichier est basé nées sur l'effectif, les nominations et les un fichier statistique regroupant les don-La Commission a mis en place en 1984

nées sur l'effectif pour 1989 — et lui seul mées sur l'effectif pour 1989 — et lui seul population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministrable à partir des listes de Services au 31 décembre 1989. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif à la diffusion des données sur l'effectif

Toutefois, pour 1989, le total des don-

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour foutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

dont le Conseil du Trésor fait état dans le Budget des dépenses. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complete ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la année. Quant aux données publiées par la forctionnaires de la fonction publique à fonctionnaires de la fonction publique à de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes de fonctionnaires. Les données relatives à l'Agence spales données relatives à l'Agence spales données relatives à l'Agence spales données relatives à l'Agence spales.

tisle canadienne, au Centre canadien de gestion, au Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, à la Commission des marchés publics, à la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada, au Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, à Protection civile Canada, au Secrétariat Protection civile Canada, au Secrétariat font donc maintenant partie des statistiques de ce rapport.

Par ailleurs, certains organismes ont été remplacés par d'autres organismes. Ainsi, la Commission du tarif et le Tribunal canadien des importations ont été remplacés par le Tribunal canadien du commerce extérieur et la Commission d'appel de l'immigration a été remplacée par la Commission de l'immigration et du statut de rétugié.

 les personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les administra-

- teurs généraux; • le personnel des cabinets de ministre;
- les membres de la Gendarmerie royale
 les membres de la Gendarmerie royale
 du Canada et des Forces armées cana-
- diennes;

 les employés des sociétés d'État, tels

 Air Canada et la Société canadienne
 des Postes, et de certains organismes
 tédéraux comme le Conseil national de
- recherches du Canada. Elle comprend foutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du

présent rapport et celles qui proviennent des comparaisons entre les statistiques du preuve de prudence lorsque l'on établit congé sans traitement. Il faut donc faire gorie de la gestion, des fonctionnaires en Canada — tiennent compte, pour la catédu Conseil du Trésor et de Statistique la Commission — contrairement à celles pas la même. Par exemple, les données de données ou que la population visée n'était extraites à partir des mêmes systèmes de recueillies au même moment, n'ont pas été ètè saq tno'n seènnob sel eup tist us seld de ces organismes peuvent être attribuadifférences entre les données respectives plus, il convient de signaler que certaines rapports, sont présentées au relevé 1. De Trésor et la Commission publient des lesquels Statistique Canada, le Conseil du Les différences entre les effectifs sur Canada.

Effectif et années-personnes

d'autres sources.

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre de fonctionnaires en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes

NOTE TECHNIQUE

NATURE DES RENSEIGNEMENTS

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de traselon la modalité d'emploi, le lieu de traselon la modalité d'emploi, le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistiques.

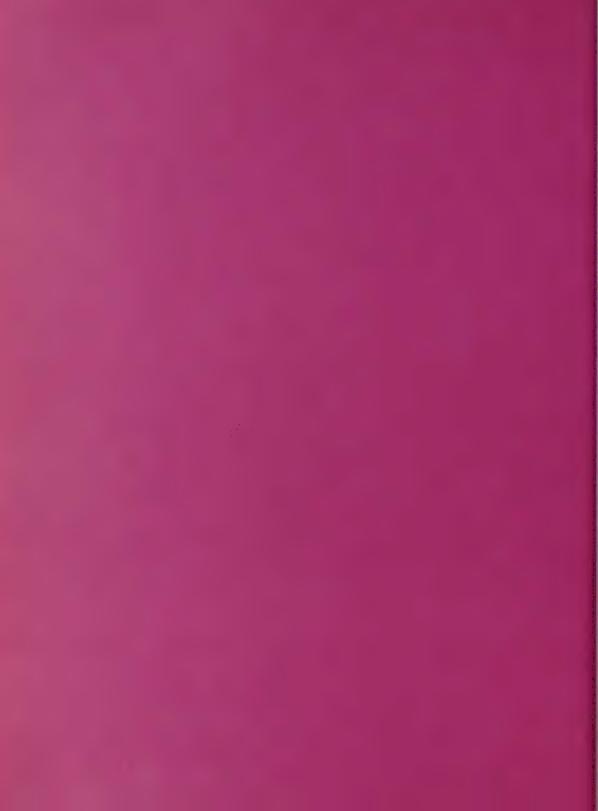
Univers de la Commission de la fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'administration fédérale. La Loi sur les pension de la fonction publique et les relations de trapensions, la Loi sur les relations de travail dans la tonction publique, la Loi sur l'emploi dans la tonction publiques et la destion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la tonction publique et la définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se checutent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression fonction publique pour le distinguer de l'administration publique fédérale.

Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut les employés suivants:

 les employés nommés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois; LES STATISTIQUES



	200/4	7,0	Numéro du
91JiT	шом	- Duree	ferret
Conseiller spécial (relations de travail) auprès du ministre du Travail	William P. Kelly	1989-03-09 pour une période de douze siom	014
		CIOIII	
Sous-ministre délégue du ministère de l'Agri- culture	Ghislain Leblond	1989-03-21 à titre amovible à compter du 1° avril 1989	691
Sous-greffier du Conseil privé (sécurité et renseignements, et conseiller juridique)	Mard Elcock	1989-05-05 à titre amovible à compter du 21 mai 1989	1 18
Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé	Daniel Bevis Dewar	1989-05-19 à titre amovible	626
Conseiller spécial en affaires internationales auprès du ministre de l'Environnement	Arthur H. Campeau	1989-06-13 à titre amovible	1134
Sous-secrétaire du Cabinet (Plans)	Hobert Wright	1989-06-22 â titre amovible	1237
Sous-ministre délégué du ministère de l'Envi-	Claude Lemelin	1989-07-25 à titre amovible	9671
Conseiller supérieur auprès du président désigné de désigné et premier vice-président désigné de l'Agence spatiale canadienne	Laurent Bergeron	1989-07-25 pour une période de cinq ans à compter du 31 juillet 1989	8671
Sous-ministre délégué du ministère des Finances	egbod bivsd	1989-10-12 â titre amovible	5045
Conseiller spécial auprès du ministre de l'Environnement (président, Globe 90)	Patrick Reid	1989-10-19 à titre amovible	141
Conseillère spéciale auprès du sous-secré- taire d'État aux Affaires extérieures	Maureen M. Law	1989-12-22 à titre amovible	7097
Sous-secrétaire du Cabinet (Opérations)	Raymond J. Protti	1989-12-22 â tî tê eamovible	†09 8

ment et embauchées dans de courts délais pour des périodes qu'il est difficile de déterminer d'avance.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère de la Défense

nationale C.P. 1989-2527, 21 décembre 1989 —

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par apécidiées totalisant moins de six mois par ministère de la Défense nationale, dans les ministère de la Défense nationale, dans les catégories scientifique et professionnelle, catégories scientifique et professionnelle,

d'un programme d'emploi d'été.

postes des forces armées dans le cadre

des exercices militàires, pour assurer certains services dans les bases et les

des employés appelés à prendre part à

mes spéciaux, pour remplacer au pied levé

diverses tâches associées à des program-

rieur de la fonction publique pour exécuter

courtes périodes de personnes de l'exté-

l'embauche et la nomination pour des

janvier 1990 et se terminant le 31 décem-

au cours de la période commençant le 1er

que, exploitation et soutien administratif,

administration et service extérieur, techni-

.1991.

Le décret et son règlement facilitent

d'adjoint de recherche dans les collèges militaires du Canada du ministère de la Défense nationale et de leurs titulaires au cours de la période commençant le 1°r janvier 1990 et se terminant le 31 décembre 1991.

Le décret et son règlement facilitent le recrutement et la nomination d'adjoints de recherche et de leurs assistants et permettent de mener de façon efficace les projets de recherche aux collèges militaires et d'assurer leur achèvement en temps opportun. La nature des projets de recherche change d'une année à l'autre et le caractère unique des compétences requises des personnes chargées de ces recherches font que ces personnes sont découvertes dans le milieu de l'enseigne-

Exemptions particulières

En plus des exemptions génèrales, la Commission a soustrait 15 personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

		à compter du 1er avril 1989	
tsnè2		pour une période d'un mois,	
Conseiller spécial auprès du président du	Gordon Barnhart	90-69-03-08	798
gie et président désigné de l'Agence spatiale canadienne			
d'Etat chargé des Sciences et de la Technolo-		à compter du 1er mars 1989	
l'Expansion industrielle régionale et ministre		pour une période de trois ans	
	1000 1001 1001007		000
Conseiller spécial auprès du ministre de	Larkin Kerwin	10-80-6861	308
		18 février 1989	
		mois commençant le	
des Mines et des Ressources		pour une période de douze	
Sous-ministre délégué (Mines) de l'Énergie,	Pierre O. Perron	1989-02-24	304
91JĪT	шом	Durée	décret
			np
			Numéro

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Approvisionnements et Services C.P. 1989-2388, 7 décembre 1989 — C.P. 1989-577 C.e. décret approuve l'exemption de

Ce décret approuve l'exemption de l'abplication de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées de moins de trois mois par période de douze mois consécutifs au ministère des douze mois consécutifs au ministère des douze mois consécutifs al ministère des douze mois consécutifs al ministère des douze mois consécutifs al ministère des douze mois consécutifs au ministère des douze mois consécutifs au ministratif au cours catégorie du soutien administratif au cours de la période commençant le 8 décembre de la période commençant le 90 novembre 1991.

Dècret no 18 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-2431, 7 décembre 1989 —

Ce décret facilite la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des nations. Il suspend aussi l'application des lapositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préfèrence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption des adjoints de recherche au ministère de la Défense nationale

9 1989-3556 31 décembre 1989 —

C.P. 1989-2526, 21 décembre 1989 — DORS/90-49

Ce décret approuve l'exemption de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de certains postes

fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret d'exemption pour la catégorie de la gestion

C.P. 1989-1927, 28 septembre 1989 — DORS/89-483

Ce décret exempte certains employés de la catégorie de la gastion, et les postes de cette catégorie auxquels ces employés sont nommés, de certaines dispositions de la Loi sur l'emploi dans la tonction publiment efficace du personnel supérieur afin de réagir rapidement aux priorités du de réagir rapidement aux priorités du ministère et du service en général de même qu'aux exigences fonctionnelles.

Decret d'exemption concernant la nomination de femmes à des postes du groupe des pompiers au ministère des Transports

C.P. 1989-2176, 26 octobre 1989 — TR/89-236

décembre 1991.

Ce décret facilite la nomination de femmes à certains postes de pompiers au ministère des Transports en excluant ces postes de la disposition de la Loi sur l'emploi dans la tonction publique qui interdit la discrimination sexuelle dans le processus de sélection. Ce décret est en vigueur du 1er novembre 1989 au 31

postes du ministère des Forêts dans les catégories technique, exploitation et soutien administratif pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs.

Il s'agit du premier décret du genre pour ce ministère. Faisant partie du ministère de l'Agriculture jusqu'au 15 septemtér 1988, le Service canadien des forêts procédait à l'embauche de ses employés surrunméraires en recourant à un décret semblable pris pour ce ministère. Suite gouvernements uvenus dans l'appareil gouvernemental, ce décret est devenu nécessaire pour que le ministère des nécessaire pour que le ministère des entité distincte. Ce décret sera en vigueur entité distincte. Ce décret sera en vigueur du 1° l'uillet 1989 au 30 juin 1991.

Décret d'exemption concernant la nomination de femmes à des postes d'élèves officiers de la Garde côtière C.P. 1989-1654, 24 août 1989 —

Ce decret facilite la nomination de femmes à certains postes d'élèves officiers de la Garde côtière du ministère des Transports durant le programme de recrutement de 1989 en excluant ces postes des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui interdit toute discrimination sexuelle dans le processus de sélection.

Décret no 17 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-1888, 21 septembre 1989 — TR/89-213

Ce décret facilité la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la déterminée qui sont employées dans la

liorent le service à la clientèle. le délai d'exécution de la dotation et améque, diminuent les coûts administratifs et

Ce décret facilite la nomination de C.P. 1989-724, 28 avril 1989 — TR/89-125 circulation aérienne), 1989 postes (groupe du contrôle de la certaines personnes et de certains Décret approuvant l'exemption de

formation et opérationnels, au cours de la ministère des Transports, à des postes de contrôle de la circulation aérienne, au postes de supervision dans le groupe du certains employés n'occupant pas des

aérienne et des dispositions de la Loi sur groupe du contrôle de la circulation ment de carrière particulier au sein du été jugée inefficace en raison du chemine-L'application du mérite dans ces cas a d'appel. sélection selon l'ancienneté et sans droit nomination selon le mérite, et permet la dans la fonction publique qui prévoit la l'application normale de la Loi sur l'emploi terminant le 30 avril 1991. Il suspend période commençant le 1er mai 1989 et se

aérienne. zones de contrôle à plus faible circulation des postes de niveau inférieur dans des contrôleurs de la circulation aérienne à tion selon l'ancienneté et sans appel de licences. Le décret permet aussi la mutal'aéronautique régissant la délivrance de

971-68/HT C.P. 1989-1011, 25 mai 1989 cinq ans ou plus) postes (personnes employées depuis de certaines personnes et de certains Décret nº 16 approuvant l'exemption

Ce décret facilite la nomination pour

déterminée qui sont employées dans la personnes nommées pour une période une durée indéterminée de certaines

la Loi sur l'emploi dans la fonction publi-Ce décret exempte de l'application de

848-68/SHOO C.P. 1989-1259, 29 juin 1989 des Forêts pour moins de six mois au ministère l'exemption de personnes employées

tion. Il est en vigueur depuis le 12 juin

sant pas partie de la catégorie de la ges-

durée indéterminée à des postes ne fai-

de fonctionnaires déjà nommés pour une

nominations pour une durée indéterminée

ces fonctionnaires ne peuvent faire l'objet

ils doivent répondre. Les nominations de

énoncent les autres exigences auxquelles

également régies par les règlements qui

nouveaux postes. Leurs nominations sont

satisfaire aux exigences linguistiques des

les postes à pourvoir, bien qu'ils doivent

sont les candidats les mieux qualifiés pour

res ne sont pas tenus de prouver qu'ils

ou à un niveau inférieur. Ces fonctionnai-

groupe et sous-groupe, au même niveau

fonctionnaires à des postes des mêmes

C.P. 1989-1093, 8 juin 1989 —

bénéficiaires de priorité.

Décret d'exemption concernant les

tes sur une liste d'admissibilité ou aux

lement la préférence aux personnes inscri-

fonction publique qui accordent habituel-

dispositions de la Loi sur l'emploi dans la

nations. Il suspend aussi l'application des

Il retire le droit d'en appeler de ces nomi-

fonction publique depuis cinq ans ou plus.

Ce décret facilite les nominations de

Le décret s'applique uniquement aux

Décret de 1989 approuvant

q,nu appel.

90E-68/SHOO

antations

de la fonction publique et nommées à des que les personnes provenant de l'extérieur

recrutées à l'extérieur de la fonction publil'embauche et la nomination de personnes

Le décret et son règlement facilitent

ənbijqnd Ce décret approuve l'exemption de 981-68/SHOO C.P. 1989-486, 23 mars 1989 des Travaux publics pour moins de six mois au ministère

l'exemption de personnes employées

pour engager une personne et d'améliorer

ment, d'abréger les délais nécessaires

réduire les coûts administratifs du recrute-

la fonction publique et permettent de

l'embauche de personnes de l'extérieur de

période commençant le 1er avril 1989 et se

gestion du personnel au cours de la

sociales, organisation et méthodes, et

techniciens divers, soutien des sciences

et hommes de métier, services divers,

sténographie, dactylographie, manœuvres

ment mécanique des données, secrétariat,

et aux règlements, communications, traite-

approvisionnement, commis aux écritures

nistration des programmes, achat et

des finances, services d'information, admi-

groupes services administratifs, gestion

Le décret et le règlement facilitent

Décret de 1989 approuvant

les services à la clientèle.

terminant le 31 mars 1991.

nant le 31 mars 1991. commençant le 1er avril 1989 et se termiet professionnelle, au cours de la période et urbanisme de la catégorie scientifique génie et arpentage ainsi que architecture tien administratif et dans les groupes catégorie technique, exploitation et souministère des Travaux publics, dans les période de douze mois consécutifs au spécifiées totalisant moins de six mois par employées pour une ou plusieurs périodes tonction bersonnes l'application de la Loi sur l'emploi dans la

Délégation de pouvoirs de dotation

Nature des pouvoirs délégués

Commission canadienne des grains

Ministère

- groupe chercheur scientifique (SE-RES), 1989-12-29. Pouvoir de recrutement externe pour les nominations aux niveaux 1 à 4 du sous-
- inspection des grains (PI-CGC), 1989-12-29. Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 8 du sous-groupe
- urgents, 1989-12-29. sonotion publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins Pouvoir de faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la
- l'emploi dans la fonction publique, 1989-01-01.

Pouvoir de nominations en vertu du nouvel article 5(4) a) b) c) et d) du Règlement sur

- fonction publique. nations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la -imon es ayant des pouvoirs de nomi-
- l'emploi dans la fonction publique. voirs de nominations en vertu de la Loi sur -uod seb étinoism al tanço es ayant la majorité des pou-

concernant les mutations, promulgué le 12 juin 1989.

• Pouvoir de procéder à des nominations en conformité avec le Décret d'exemption

ministère des Affaires extérieures dans les

période de douze mois consécutifs au

spécifiées totalisant moins de six mois par

employées pour une ou plusieurs périodes

l'application de la Loi sur l'emploi dans la

Ce décret approuve l'exemption de

ənbildud

C.P. 1989-485, 23 mars 1989 —

sex mois au ministère des Affaires

personnes employées pour moins de

tes sur une liste d'admissibilité ou aux

lement la préférence aux personnes inscri-

fonction publique qui accordent habituel-

dispositions de la Loi sur l'emploi dans la

nations. Il suspend aussi l'application des

Il retire le droit d'en appeler de ces nomi-

fonction publique depuis cinq ans ou plus.

déterminée qui sont employées dans la

Décret approuvant l'exemption de

bénéficiaires de priorité.

noitonof

981-68/SHOO

extérieures

əр

personnes

nue ses activités de surveillance. mis en application, la Commission contidécrets d'exemption sont convenablement

d'exemption suivantes. d'exemption ou de renouvellement Commission a approuvé les demandes représentants des agents négociateurs, la En 1989, après consultation avec les

*27-68/AT C.P. 1989-210, 16 février 1989 cinq ans ou plus) postes (personnes employées depuis de certaines personnes et de certains Décret nº 15 approuvant l'exemption

personnes nommées pour une période une durée indéterminée, de certaines Ce décret facilite la nomination, pour

Gazette du Canada. décret publié dans la Partie II de la numèro d'enregistrement de chaque règlements statutaires) désigne le ou DORS (décrets, ordonnances et *Le préfixe TR (textes réglementaires)

Exemptions générales

prèvue à l'article 41. tombent sous le coup de l'exemption sort des postes ou des personnes qui mission, à statuer, par règlement, sur le conseil, sur recommandation de la Com-37(1) de la Loi autorise le gouverneur en gouverneur en conseil. Le paragraphe son annulation, doit être approuvée par le Toute décision en ce sens, tout comme aux intérêts de la fonction publique». cation difficilement réalisable et contraire partie de la Loi si elle estime pareille applines de l'application de toute ou d'une ou une catégorie de postes ou de personsion «à exempter un poste, une personne la fonction publique autorise la Commis-L'article 41 de la Loi sur l'emploi dans

gouvernement. Afin de s'assurer que les gestion du personnel et aux objectifs du nècessaire pour répondre aux besoins de ment utilisés, apportent la souplesse Les décrets d'exemption, judicieuse-

APPENDICE — RAPPORT SUR LES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA LO!

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la Commission doit faire rapport annuellement des activités effectuées en vertu des paragenes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation des pouvoirs et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

Mature des pouvoirs délégués	Délégation de pouvoirs de dotation
Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. delégation initiale), 1989-01-01.	• De stats on de l'immigration et du statut de • • • • • • • • • • • • • • • • • •
Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1989-01-01.	• Secrétariat canadien
Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour une période déterminée au niveau 1 du groupe soutien des sciences sociales (SI) pour des fonctions comme celles de commis légiste au service des juges de la Cour canadienne de l'impôt, 1989-02-01.	• Cour canadienne de l'impôt
Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 1 du groupe techniciens des pèches (GT), 1989-07-13.	
Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 3 du groupe inspection des pêches (IT), 1989-07-13.	•
Pouvoir de nominations pour le niveau 7 du groupe économie, sociologie et statistique (ES), pour le niveau 2 du sous-groupe médecin fonctionnaire (MD-MOF), et pour le niveau 2 du sous-groupe directeur de recherche (SE-REM), 1989-07-13.	• Santé nationale et Bien-être social
Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour une période déterminée au niveau 2 du groupe soutien des sciences sociales (SI) pour des fonctions comme celles de commis légiste au service des juges de la Cour suprême du Canada, 1989-08-04.	• Cour suprême du Canada

VPPENDICE



types de services dispensés sur une base de fonds renouvelable pour les clientèles non prioritàires et à s'ajuster constamment aux fluctuations dans le nombre de ment aux fluctuations dans le nombre de clients prioritàires.

Qu'il s'agisse de ces défis ou d'autres encore, la Commission travaillera à les relever avec tout le professionnalisme et le dynamisme qui ont marqué jusqu'ici le rôle de premier plan qu'elle joue dans le domaine.

l'orientation assure également la qualité et la pertinence du fraitement psychopédagogique offert à ceux qui poursuivent leur formation linguistique.

La nouvelle décennie

Forte de sa philosophie de gestion dans laquelle une place prépondérante est accordée au client, la Commission entend continuer à bâtir sur ses réalisations en matière de formation linguistique des 25 dernières années.

Ainsi qu'il a été souligné précédemment, elle aura cependant à composer avec certains défis dont l'implantation de

> pouvant avoir un impact sur leur performance.

> Depuis une dizaine d'années, le mandat et le rôle du Service de l'orientation suivent de très près les orientations gouvernementales en matière de langues officielles. Ainsi, depuis 1981, à la suite de modifications aux politiques, le Service office aux ministères et organismes fédéteux un service d'orientation intégré et confinu aux candidats qui ont fait ou vont taive à un poste billingue et aux candidats qui ont poste billingue et aux candidats ayant toutes autres priorités d'accès à la syant toutes autres priorités d'accès à la formation linguistique. Le Service de formation linguistique. Le Service de formation linguistique. Le Service de

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique selon la langue étudiée et la modalité des cours

Isdolg IstoT	267 FF	10 792	12 207	17 054	50 430	15 680
Total	1 983	1 665	2 944	3 3 3 5 6	3 3 3 3 5	2 704
€eantuA •	1 229	1 333	2 273	5 960	3 185	2 429
• Continus	₽ 94	699	149	698	202	275
sislpnA						
IstoT	9 8 1 2	008 8	6 563	13 725	17 038	12 976
[€] Putres [®]	7 273	9 445	9049	11 886	15 793	11 607
• Continus	5 239	5 3 2 8	2 558	1839	1542	1369
Français						
Langue étudiée et modalité des cours	6761	1861	1983	1985	1861	6861

*Comprend les cours non continus, spéciaux, hors des heures de travail, et de perfectionnement.
Nota: — Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langue. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

1.1

voie d'élaboration). phraséologie particulière à leur milieu (en pour les contrôleurs aériens axé sur la l'intention de la magistrature, et le Cours ment en français langue seconde à Canada, le Programme de perfectionneteurs de la Gendarmerie royale du cours d'emploi à l'intention des enquê-Programme de formation linguistique en Collège de la Garde côtière du Canada, le Francomer pour les élèves officiers du cours pour les cadres de direction (EX), secrétaires, commis et réceptionnistes, les tionnons Le français de l'accueil pour les ple de cours sur mesure en français, mentèles extrêmement variées. A titre d'exemréponse aux besoins spécifiques de clien-

particulière au milieu de la magistrature. Judges, cours axé sur la phraséologie et réceptionnistes, et Phonology for tion English, pour les secrétaires, commis action orale et l'expression écrite, Recepfrancophones, mettant l'accent sur l'inter-Program, pour les cadres de direction Canada, EX English Language Training enquêteurs de la Gendarmerie royale du au niveau intermédiaire, et destiné aux tionnement en cours d'emploi de la langue Training Program, axé sur le perfecoutre-mer, RCMP In-Service Language développement international qui travaillent francophones de l'Agence canadienne de l'intention des gestionnaires de projet d'exemples Developmentally Speaking, à mesure en anglais, mentionnons à titre En ce qui concerne les cours sur

Le Service de l'orientation

C'est en 1973 que le Service de l'orientation a été mis sur pied, afin de fournir aux étudiants qui éprouvaient des problèmes d'apprentissage un service de consultation qui tentait de cerner les facteurs

> l'apprentissage individuel. d'activités et d'exercices destinées à dre une langue seconde et trois séries l'apprentissage, un cours intitulé Apprençais pour moi comprend un Guide de base menant aux niveaux A et B. Le tranconstitué de quinze blocs de formation de cours de base. Le français pour nous est d'auto-apprentissage complémentaire au et Le français pour moi, une trousse çais pour nous, un cours de base général, comprend deux composantes: Le fransituations de travail de tous les jours et reflète l'utilisation du français dans les gramme de base de français au travail, Un nouveau programme, le Pro-

> Un programme perfectionné, le Communicative English at Work Program, est maintenant au point pour les niveaux A et B. Mettant aussi l'accent sur la communication, il est conçu de façon à accélèrer l'apprentissage de la langue et à répondre davantage aux besoins des fonctionnaires quant à l'utilisation de la seconde langue officielle dans la cadre de leurs fonctions.

de base général axé sur les situations de travail. L'élément Skills, complémentaire au programme de base, est une série de cours facultatifs portant sur diverses habiletés comme la compréhension de l'oral, l'expression écrite, les compétences professionnelles et les stratégies d'apprentissage de la langue. Le Self-Directed Learning est l'élément du programme où les étudiants travaillent de façon autonome ou sec l'aide d'un professeur pour intégrer la matière apprise.

Les cours sur mesure

Parallèlement aux cours de base destinés à l'ensemble des fonctionnaires fèdéraux, ces dix dernières années, la Commission a produit des cours sur mesure en

Vers des méthodes fonctionnelles

A la même époque, un projet d'élabo-Langue de travail. milieu de travail, soit la série de modules charnière clé entre l'apprentissage et le «se présenter». De plus, on élabore une vous», «demander un renseignement» ou communes telles que «prendre rendezmoyen des fonctions langagières les plus fonctionnel qui vise la communication au volet linguistique, on adjoint un volet du français fondamental. Cependant, au connaissance systématique des structures comme volet linguistique pour assurer la découle, conserve Dialogue Canada mation linguistique (NPFL), qui en pation. Le Nouveau programme de forannées 70, en fonction de cette préoccution linguistique seront révisés, à la fin des fonctionnaires. Les programmes de forma-"besoins réels" de communication des de la langue, et plus spécifiquement sur les tion plutôt que sur l'unique connaissance mais mis sur la pratique de la communicanementales de 1977, l'accent est désor-Dans la foulée des politiques gouver-

ration de programme anglais, EPDP (English Program Development Project), poursuit les mêmes objectifs que le programme trançais (NPFL). Le nouveau sur la communication au moyen d'une approche fonctionnelle à l'enseignement tout en gardant Contact Canada comme méthode d'appoint.

base Le renouvellement des programmes de

Actuellement, le Programme de la formation linguistique renouvelle ses programmes de formation de base afin de lui permettre d'affronter avec une vigueur nouvelle les défis que lui pose la formation inguistique des années 90 au sein de la formation problique fédérale.

utilise Voix et Images de France (VIF). English), alors que du côté français on

dienne. occupations à la fonction publique canasionnelle correspondant aux diverses dien et à la langue technique et profesmieux adapté au contexte culturel canaont besoin d'un environnement langagier méthodes, les fonctionnaires canadiens Malgré la grande efficacité de ces

La canadianisation des méthodes

tirées de la vie quotidienne et de la vie au de courts dialogues où les situations sont présentation de la langue se fait au moyen l'instar des méthodes de l'époque, la nommé Contact Canada est élaboré. A gramme d'enseignement de l'anglais Dès 1969, un premier niveau du pro-

jours la plupart des fonctionnaires. semblables à celles que vivent tous les méthode propose des situations au travail française. Un volet important de cette désormais la vie quotidienne canadienneégards. Les situations de départ évoquent gnement du français innove à bien des que celle de VIF, ce programme d'ensei-Canada, implanté en 1971, est la même Même si l'approche de Dialogue

d'apprentissage L'adaptation aux différents styles

Canada programmė. L'approche situationnelle et Dialogue traditionnelle, г, ярргосће issage: diants habitués à d'autres styles d'apprenversions parallèles destinées à des étu-Dialogue Canada se voit enrichi par des s'approfondit et bientôt le programme l'apprentissage de langues secondes d'apprentissage, кесретспе B boration de cours pour les divers niveaux En même temps que se poursuit l'éla-

> teur». d'applications pédagogiques de l'ordinagramme de base et crée un «Centre d'implantation de son nouveau pronismes. Elle prépare enfin une stratégie

> et sa philosophie de gestion. repense sa structure, son fonctionnement clients, délimite ses produits et services, et promotion, il cerne les besoins de ses marque et ses nouveaux instruments de lable. En plus de développer son image de prépare à l'implantation du fonds renouvegramme de la formation linguistique se du Trésor en novembre 1988, le Proment aux politiques émises par le Conseil Au cours de l'année 1989, conformé-

> que ses cours à temps plein. réduire la plupart de ses services autres personnes contraint la Commission à service conjuguée à la baisse des annéestation de la demande pour ce type de linguistique à plein temps. Cette augmenplace pour commencer leur formation candidats attendent, dans la RCN, une précédente à pareille date. De plus, 600 gistre 335 inscriptions de plus que l'année 31 décembre 1989, la Commission enreculaire et inattendue en 1989. En effet, le 1986 et 1988, augmente de façon spectanus, dont la baisse s'était poursuivie entre La clientèle des cours intensifs et conti-

Au fil des ans, la Commission a su se de formation linguistique L'évolution des programmes de base

clientèle. changeants de formation linguistique de sa s'ajustant constamment aux besoins pointe de la didactique des langues, donner des programmes de base à la fine

Pictures, Through (English Basic s'appuie sur diverses méthodes de cours déjà sur le marché. Du côté anglais, on langues» naissante utilise des méthodes Les premières années, l'«Ecole des

> de base aux frais de l'Etat. critère d'accès à la formation linguistique cielle en faisant de cette dimension un l'usage prévu de la seconde langue offisées renforcent l'importance accordée à De plus, en 1981, les politiques rèvi-

> dans leur milieu de travail et de diversifier besoins langagiers des fonctionnaires mes de base afin de mieux répondre aux tion linguistique, de réviser ses programœuvre le Programme supérieur de formatoutefois pas la Commission de mettre en réduction du personnel, ce qui n'empêche portes dans la RCM, entraînant une forte de formation linguistique ferment leurs 1985). Par conséquent, plusieurs centres ne 348 41 te 7781 ne anoitainani 385 7) demande pour les autres types de cours 1985) et à une augmentation de la 5 837 inscriptions en 1977 à 2 208 en tèle aux cours intensifs et continus (de nution significative du volume de la clien-De 1977 à 1985, on assiste à une dimi-

> Cette période est le théâtre de la mise De 1986 à 1989 : décroissance

> et d'intensifier ses services au sein des

ministères et organismes.

d'affronter de nouveaux défis. poursuivre des projets d'envergure et Commission n'en décide pas moins de jusqu'en 1992-1993. Malgré ce plan, la l'effectif qui doit s'étaler sur 6 ans, soit en œuvre d'un plan de réduction de

spécifiques de certains ministères et orgasur mesure pour répondre aux besoins et B (intermédiaire), et conçoit des cours de base pour les niveaux A (élémentaire) production de ses nouveaux programmes complète par ailleurs l'élaboration et la cadre de la confirmation de la prime. Elle échouent au test de bilinguisme dans le page destiné aux fonctionnaires qui tion (EX), de même qu'un cours de rattra-Cours à l'intention des cadres de direc-Ainsi, elle élabore et met en œuvre le

exbansion 19 noitstnemelpér : 8761 à £791 ed

officielles. du gouvernement en matière de langues nées à faciliter la réalisation des objectifs prennent un ensemble de mesures destifonction publique et le Conseil du Trésor mentaire de 1973, la Commission de la Au lendemain de la Résolution parle-

par ce contact plus soutenu avec la lider les connaissances qu'ils acquièrent rapidement les fonctionnaires et de consonus qui devraient permettre de former plus mise en place de cours intensifs et contiguistique, la Commission procède à la Dans le domaine de la formation lin-

Entre 1973 et 1976, le nombre d'insseconde langue officielle.

publics ou privés dans 8 villes. des contrats avec des établissements (RCN) et dans d'autres régions, et établit dans la région de la Capitale nationale la Commission ouvre de nouveaux centres 1976. Afin de répondre à cette demande, tre passant de 505 en 1973 à 7 007 en criptions à de tels cours ne cesse de croî-

ministères et organismes. des services de consultation et d'aide aux vues, un programme de cours spéciaux et officielle dans les limites de temps précandidats d'apprendre la seconde langue des prédictions quant aux chances des tion qui établit des diagnostics et formule tés socio-culturelles, un service d'orientaservices à la clientèle : un service d'activicréativité donne le jour à de nouveaux Cette période de dynamisme et de

En 1977, le nouvel énoncé de politiques De 1977 à 1985 : consolidation

la langue. fonction des "besoins réels" de l'usage de gestionnaires identifient les postes en publique exige entre autres choses que les Trésor et la Commission de la fonction publié conjointement par le Conseil du

> leur faire mieux comprendre l'autre culla seconde langue officielle mais aussi à tionnaires une meilleure connaissance de seulement à faire acquérir aux hauts fonc-Programme de biculturalisme qui vise non intensifs, on assiste à la naissance du sivement remplacés par des cours plus que les cours à temps partiel sont progresenseignant (de 5 professeurs à 200). Alors 1964 et 4 143 en 1968) et du personnel volume de la clientèle (117 inscriptions en rise par une augmentation rapide du fonctionnaires!). Cette période se caractésion du service civil (5 professeurs et 42

> fonction publique. le processus de dotation des postes de la nant la place qu'occupent les langues dans prévoit de nouvelles dispositions concerl'enseignement des langues secondes, et et de perfectionnement du personnel, dont fonction publique en matière de formation responsabilités de la Commission de la statutaires régissant les pouvoirs et les fonction publique réitère les fondements En 1967, la Loi sur l'emploi dans la

> > ture.

De 1969 à 1972 : développement

(2791 ne 746 0f 19 689f ne anoitginsen 380 8) tique connaît un essor sans précédent demande de services de formation linguisles langues officielles en 1969, la Aussitôt après l'adoption de la Loi sur

aux étudiants et l'enseignement de cours ment de services de consultation et d'aide Canada, Dialogue Canada), l'établissede programmes d'enseignement (Contact régions (Winnipeg et Halifax), l'élaboration nationale (Carson) et dans d'autres linguistique dans la région de la Capitale dont l'ouverture de centres de formation Commission prend un train de mesures Afin de mieux servir sa clientèle, la

de langues au personnel militaire (1972).

LINGUISTIQUE 25 ANS DE FORMATION

au cours de ce quart de siècle. des principales réalisations du programme ment mérite qu'on fasse une rétrospective nom de Bureau des langues. Pareil événeguistique, mieux connu autrefois sous le saire du Programme de la formation lin-L'année 1989 marque le 25º anniver-

Un peu d'histoire

4961 INBVA

Confédération.» des principes sur lesquels serait fondée la l'usage de la langue française formât l'un toutes les provinces ont consenti à ce que date du 10 mars 1865 : «... les délégués de déclaration de Sir John A. Macdonald, en à la Confédération, comme en fait foi une væu qui remonte aux débats préparatoires Une fonction publique bilingue est un

les fonctionnaires. la mise sur pied de cours de langues pour jusque-là et va plus loin en recommandant appuyer les efforts réalisés sur ce plan sion Glassco, en 1962, vient quant à elle des fonctionnaires bilingues. La Commisnes puissent être servis en leur langue par contribuables francophones et anglophodéposé en 1958, recommande que les Plus près de nous, le rapport Heeney,

d'Ottawa les moyens d'apprendre une visant à fournir aux fonctionnaires - de rédiger une proposition globale alors nommée Commission du service civil Commission de la fonction publique ---1963, le gouvernement demande à la interministériel sur le bilinguisme en août En même temps qu'il crée le Comité

cours de langue organisés par la Commis-

sont donnés à Hull (Québec) les premiers C'est au début de l'année 1964 que De 1964 à 1968 : implantation

langue seconde.

globale de la formation du personnel et de l'assurance de la qualité, étudiant la place des programmes de formation dans le contexte général de la formation à la fonction publique ainsi que l'efficacité des produits et des services offerts par les programmes. Des plans d'action précis visant à répondre aux recommandations du rapport seront élaborés et mis en cœuvre au début de 1990.

Les nouvelles orientations pour les programmes de formation du personnel

d'atteindre les résultats attendus. administrative spéciale lui permettant ment pour s'adapter à toute mesure mission aura aussi un cadre de fonctionnetion aux gestionnaires, l'OES de la Comgestion et de déléguer le pouvoir d'exécud'adapter les meilleures techniques de blir des objectifs fermes, d'appliquer et de formation du personnel. En plus d'éta-Commission, un établissement autofinancé l'organisme administrera, au sein de la D'abord à titre de projet pilote en 1990, plus efficace et la plus rentable possible. à la fonction publique, de la manière la formation et les autres services connexes cial (OES) dont le mandat sera d'offrir la -èqs frafioldxe exploitant spé-Commission de la fonction publique gramme de formation du personnel de la Conseil du Trésor a annoncé que le pro-Le 15 décembre 1989, le président du

transmis aux ministères des données provenant d'études antérieures sur l'analyse des professions afin de les aider à traiter d'autres questions relatives à la gestion des ressources humaines. Elle a par ailleurs terminé des analyses des professions des groupes de l'administration du personnel et des félécommunications des groupes de l'administrations des groupes de l'administrations de groupes de l'administration du personnel et des félécommunications

aux demandes de la direction. la transmission plus rapide des réponses connaître les préoccupations des clients et la tenue d'exercices de validation pour tion afin d'améliorer la qualité des cours, naires de cours des résultats de l'évaluations, citons l'usage accru par les gestionprise de décisions. Parmi ces modificabesoins en information de gestion et à la d'évaluation soient davantage intégrés aux tion afin que les résultats des activités des modifications au processus d'évaluad'apprentissage. On apporte actuellement que l'examen et l'évaluation des objectifs exercices d'évaluation de fin de cours ainsi certain nombre de mécanismes, dont des la Commission sont mesurées à l'aide d'un La pertinence et la qualité des cours de

D'autres initiatives ont également vu le jour en vue d'adopter un système global de gestion du contrôle de la qualité qui met l'accent sur les besoins des ministères clients et couvre tous les aspects de l'évaluation et de l'assurance de la qualité.

En outre, la Commission mène des études de vaildation pour déterminer l'incidence des cours sur le rendement des participants, la pertinence des objectifs de formation et la mesure dans laquelle les compétences et les connaissances acquises sont utilisées en cours d'emploi.

L'évaluation du programme de formation

En 1989, la Direction de la revue de la Commission a procédé à une évaluation

tés de conception de telle manière que la période d'élaboration des cours est plus courte, réduit le dédoublement des activités de conception des cours par l'intermédiaire de projets coopératifs et le partage des ressources et de l'information avec les ministères, et a augmenté le nombre de modules et de cours sur mesure de modules et de cours sur mesure de manière à répondre aux besoins particuliers des ministères.

l'est et de l'ouest du pays. cette initiative à d'autres universités de négociations dont l'objectif est d'étendre La Commission mène actuellement des Cours et affectations de perfectionnement. pour le cours de gestion du programme dispensés par la Commission, notamment vront des crédits pour certains des cours d'administration de ces universités receadmis aux programmes de la faculté (1987), selon lesquels les fonctionnaires et l'Université du Québec à Montréal Laval (1989), l'Université d'Ottawa (1988) des protocoles d'entente avec l'Université suivre leurs études, la Commission a signé tionnaires fédéraux soient incités à pourofferts par la Commission et que les foncment reconnaissent davantage les cours -engiesne'b stnemeszildstè sel eup nifA

L'assurance de la qualité

Avec comme objectif d'améliorer la qualité et la pertinence de ses cours de formation, la Commission mêne des études sur l'analyse des professions, ce qui lui fournit de nombreux renseignements sur les exigences réelles des emplois et les nécessités du service. En adaptant le contenu des programmes de formation aux exigences de travail déterminées par travail, la Commission fait en sorte que le contenu de ses cours contribue à rendre la fonction publique plus compétente et plus professionnelle. En 1989, la Commission a

Nombre de cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

Total global	198	100,0	186	100,0	1 109	0,001	1 173	100,0
Cours à forfait ^b	121	1,41	971	6,41	292	23,2	398	1,15
IstoT	074	6'98	832	r,28	825	8,87	808	6'89
Vérification	7	6,0	₽	þ '0	7	4,0	9	9'0
Perfectionnement personnel	33	8,8	30	1,5	30	2,7	32	3,2
Approche systémique en formation	8	6'0	6	6'0	9	9,0	L	9'0
Gestion du personnel	747	1,71	190	۲٬6۱	172	3,31	173	7,41
Colloquesa	34	6,8	89	6'9	73	9'9	0	0'0
Gestion du matériel	50	2,3	22	2,2	53	2,0	11	⊅ 'L
Gestion financière	78	1,01	48	9,8	98	8,7	1/8	2,7
Informatique	153	8,71	172	3,71	171	15,4	121	9'71
Théorie et pratiques de gestion	198	23,0	202	20,6	232	50,9	284	24,2
noitseg ne noitstneinO	99	5,8	79	9'9	99	0,6	58	2,5
Domaine de cours	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%
	31	986	16	786		886	61	68

^aCours traitant de questions d'actualite qui interessent les gestionnaires. En 1989, ces cours ont ete donnes par le Centre canadien de gestion.

*Comprend les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés pour répondre aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

fait suite à l'intérêt mutuel d'en arriver à une entente d'entreprise conjointe qui se traduirait par un échange de renseignements sur la conception, l'élaboration et la prestation de cours.

Sous la direction du Secrétariat du Conseil du Trésor et avec l'aide des conseils fournis par un comité interministériel des gestionnaires du matériel, la Commission met actuellement au point une série de cours sur la gestion du matériel.

La Commission a modifié sa manière de procéder en matière de formation, afin d'assurer un service rapide aux clients. Ainsi, elle a augmenté la participation des ministères dans les décisions relatives à la conception des cours, façonné ses activi-

De plus, la Direction générale des programmes de formation de la Commission, la Direction des services professionnels d'Approvisionnements et Services Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont adopté une approche coordonnée visant à offrir des services efficaces de formation au micro-ordinateur, soit en ayant recours à des marchés de service conclus avec le secteur privé ou en utilisant les ressources mêmes de la Commission.

Par ailleurs, une nouvelle approche visant à faire en sorte que la Commission et les gouvernements provinciaux partagent leurs idées et leurs techniques en matière de formation, a été adoptée. Ceci matière de formation, a été adoptée. Ceci

L'élargissement du réseau de formation Possemeissent le quelité de

Reconnaissant la qualité des ressources offertes par d'autres ministères et organismes, la Commission fait des efforts pour partager et échanger avec eux, ainsi qu'avec d'autres paliers de gouvernement, les compétences et les connaissances de chacun.

En 1989, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont collaboré à la conception, à l'élaboration et à la prestation de plusieurs cours de formation visant à appuyer de nouvelles initiatives en matière de politiques, dans des domaines comme le harcèlement, l'hygiène et la sécurité.

veaux cours en informatique parrainés par le Comité consultatif sur la gestion de l'information.

En vue de l'Année internationale de l'Année internationale de l'alphabétisation en 1990, un cours devant permettre aux fonctionnaires d'améliorer leur manière de s'exprimer par écrit est en voie d'élaboration dans les deux langues officielles. De plus, certains cours en communication seront modifiés pour parfaire au besoin d'alphabétisation.

La Commission a d'autre part entrepris la recherche de nouvelles techniques de formation et de méthodes d'enseignement novatrices, notamment :

un cours de formation technologique comprenant l'apprentissage assisté par ordinateur et l'enseignement à l'aide du vidéo interactif fait l'objet d'une évaluation;

 un projet pilote de présentation à distance est en cours pour évaluer s'il est possible d'offrir des cours de formation dans les bureaux régionaux à partir de la région de la Capitale nationale ou directement au poste de travail des fonctionnaires, grâce à de nouveaux systèmes d'information;

• l'identification des fournisseurs de l'identification des fournisseurs de cours à caractère technique et la mise au point d'une offre permanente principale atin de faciliter l'accès des ministères aux nouvelles méthodes de formation, par exemple des cours de formation, par exemple des cours de formation assistée par ordinateur;

• la mise sur pied d'un service d'information comportant un répertoire informatisé des cours à caractère technique à l'infention de tous les ministères afin d'encourager la collaboration et le partage des ressources et des idées partage des ressources et des idées que.

> directe des experts minisfériels à la conception de cours et on a révisé et mis à jour les cours d'orientation pour les superviseurs et les cadres intermédiaires.

au travail. tion de la vie privée, la sécurité et l'hygiène mation, la législation en matière de protecplaintes de harcèlement, l'accès à l'inforportant notamment sur le règlement des aux politiques ont été également lancés, l'année qui s'est écoulée, des cours liés des ressources humaines. Au cours de d'autres questions relatives à la gestion des progrès récents en technologie et domaine de l'équité en matière d'emploi, des préoccupations actuelles dans le ètè réorganisés de façon à tenir compte cadres intermédiaires ont tous les deux gestion pour les superviseurs et pour les Les programmes d'orientation

La Commission offre aussi des cours conçus spécialement pour répondre à des besoins particuliers des clients. Par exemple, en 1989, 424 membres de la tribu des Cris du nord du Québec ont reçu 22 cours dans le cadre d'un programme de formation adaptée à leurs besoins. Ce programme comprenait des cours aur la gestion des finances, les ordinateurs personnels et les éléments de base de la gestion. En 1990, la Commission continuers à répondre aux demandes des autochtones qui désirent obtenir des cours de formation adaptés à leurs besoins.

Les nouvelles initiatives

Dans le secteur professionnel et technique, la Commission met actuellement au point un condensé des cours de finances pour répondre aux besoins décelés par la communauté des agents financiers au nom du Bureau du Contrôleur général du Canada. On assistera aussi durant la prochaine année à l'achèvement de nou-

que dans fous les secteurs, sauf celui de la formation linguistique, s'est traduit par le déplacement d'une certaine clientèle de la Commission. Néanmoins, en 1989, cette dernière a donné 808 cours inscrits au calendrier à 12 271 fonctionnaires, compacalendrier à 12 271 fonctionnaires, compacalendrier à 12 271 fonctionnaires en 1988.

La Commission offre également des cours inscrits cours à fortait. Ce sont des cours inscrits au calendrier et donnés à contrat, des cours qu'elle adapte aux besoins particuliers d'un ministère, et d'autres qu'elle conçoit spécialement pour tel ou tel ministère. En 1989, la demande en ce sens s'est secrue, 5 565 participants ayant suivi 365 cours, en comparaison de 3 389 particitours, en comparaison de 3 389 particitours en de 3 389

Les réalisations

En 1989, la Commission a amélioré l'élaboration des cours afin que ceux-ci correspondent mieux aux besoins des correspondent mieux aux besoins des ministères et des organismes gouvernementaux et qu'ils tiennent compte également des changements constants qui se produisent dans le milieu de l'administration fédérale. Les cours dans des domaines comme la classification, la dotation, les relations de travail ainsi que la planification des comme la classification de carrière et l'avancement professionnel sont en voie d'être révisés en tonction des nouvelles politiques et tendonction des nouvelles politiques et tendonctions des politiques et tendonctions des politiques et tendonctions de la contrate de

Devant l'augmentation de la demande de cours en gestion, de cours spécialisés et de cours liés aux politiques, destinés à renouveler et à parfaire les compétences, une collaboration plus étroite a dû être établie entre la Commission et les ministètres cilents. À cet égard, on a entre autres procédé à l'analyse des besoins en formation des gestionnaires de projets de techerche, on a accru la participation recherche, on a accru la participation

FONCTIONNAIRES FORMER LES

service à la clientèle. accordant beaucoup plus d'attention au mes avec une plus grande efficacité et en la productivité et d'appliquer les programnaires cherchent des moyens d'améliorer budgétaires. En contrepartie, les fonctionnent durant une période de contraintes breuses. De plus, ces exigences surviennent des exigences nouvelles et plus nominstruite, voilà autant de facteurs qui amèd'emploi, population vieillissante et plus dre les objectifs d'équité en matière la population active, efforts afin d'atteintion, changements dans la composition de Progrès dans la technologie de l'informaqualité des services qu'ils fournissent. foule de facteurs influent sur la nature et la gent et les exigences augmentent, où une lent dans un milieu où les priorités chan-De nos jours, les fonctionnaires travail-

des activités de formation des ministères. d'information et de consultation à l'appui éventail de services de coordination, langues officielles. Elle offre également un cialisés connexes et ce, dans les deux -éqs senismob seb ansb te seupitilog eb tion professionnelle en gestion, en matière fédéraux au pays des services de forma-Commission offre à tous les fonctionnaires le gouvernement au tournant du siècle. La tionnaires actuels travailleront encore pour dère le fait que plus de la moitié des foncsûr, particulièrement lorsque l'on consitravail en mutation est un investissement leur permettre de faire face au milieu de naires les compétences nécessaires pour La formation qui confère aux fonction-

des cadres supérieurs de la fonction publide la formation et du perfectionnement gestion en 1988, qui s'occupe maintenant L'établissement du Centre canadien de

> d'enrichir leur carrière grâce à l'élargisseautre, leur fournissant ainsi le moyen tion des fonctionnaires d'un poste à un

> dans la fonction publique. vertu de la Loi sur les relations de travail procédure de règlement des griefs en recours est également possible grâce à la des irrégularités étaient constatées. Un pouvoir de révoquer la mutation si jamais approche et serait prête à utiliser son découler du recours à cette nouvelle enquête sur les plaintes qui pourraient d'un appel. Toutefois, la Commission ferait autre et la mutation ne peut faire l'objet relatives d'une personne par rapport à une donc pas besoin de prouver les qualités consentir à la nomination. L'employeur n'a gences du poste auquel ils sont mutés et fonctionnaires doivent répondre aux exiniveau ou encore d'un niveau inférieur. Les nels, vers des postes qui sont du même groupe et de leur sous-groupe professiongestion de se déplacer à l'intérieur de leur ne faisant pas partie de la catégorie de la

> les, de santé ou humanitaires. changer d'emploi pour des raisons familiacace lorsqu'un fonctionnaire demande de peuvent aussi s'avérer une solution effideviendront, excédentaires. Les mutations pour placer des fonctionnaires qui sont, ou politique de réaménagement de l'effectif utilisées à titre d'outil complémentaire à la Les mutations peuvent également être

> et d'accélèrer le processus de dotation. nécessités du service, et ainsi de simplifier bles et de faire face rapidement aux de mieux utiliser les ressources disponinouvelle approche puisqu'elle leur permet Les gestionnaires profitent de cette

> tə əənimrəfəbni əənu nuoq ətsoq nu 1989, permet aux fonctionnaires occupant mutations, entré en vigueur le 12 juin Le Décret d'exemption concernant les ment de leur expérience.

ments ont été organisés. part des gestionnaires et 116 détachetions de détachement ont été reçues de la sont inscrits au programme, 336 proposi-31 décembre 1989, 356 fonctionnaires se la période de 12 mois se terminant le actuellement au programme. Au cours de Quarante-quatre ministères participent détachement terminée. ment y retourner une fois sa période de de l'organisme d'attache et doit normale-En effet, le participant demeure à l'emploi nisme à un autre pour une durée limitée. fait des prêts de fonctionnaires d'un orgaperfectionnement du personnel; ce sont en de combler les besoins opérationnels et de constituent pas moins un moyen efficace autant remplacer les nominations, n'en court terme. Les détachements, sans pour d'atteindre leurs objectifs de travail à une méthode efficace leur permettant

nement et de donner aux gestionnaires

de détachement à des fins de perfection-

fournir aux fonctionnaires des possibilités

projet pilote, avec comme objectif de

22 ministères à Vancouver ont pris part au

dans la région de la Capitale nationale et

organismes de moins de 1 000 employés

taille. Trente et un petits ministères et

des ministères et organismes de petite

tions internes offertes aux fonctionnaires

afin d'accroître les possibilités d'affecta-

pilote amorcé par Travail Canada en 1987

Ce programme s'inspire d'un projet

Commission a décidé de faciliter la mutacarrière des fonctionnaires. En 1989, la problème croissant du plafonnement de la chercher des moyens de faire face au simplifier le processus de dotation et pour gnait les efforts qu'elle a déployés pour Commission de la fonction publique souli-Dans son rapport annuel de 1988, la Les mutations : une nouvelle approche

Le Programme de formation accélérée pour les économistes

Le Programme de formation accélérée pour les économistes a été conçu de façon à attirer et à perfectionner les meilleurs diplômés en économique et en administration publique et à les préparer à poursuition publique et à les préparer à poursuition publique.

Chaque année, jusqu'à huit participants sont choisis à travers le Canada pour suivre un programme de perfectionnement de deux ans qui se répartit en quatre affectations de six mois, dont trois sont à Ottawa (ministère des Finances, Secrétariat du Conseil du Trésor et Bureau du Conseil privé ou Bureau des relations fédérales-provinciales). La quatrième affectation a lieu à l'extérieur d'Ottawa, supprès de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, au ministère mique du Canada atlantique, au ministère de la Diversification de l'économie de la Diversification de l'économie de l'Ouest ou dans un organisme régional au Ouèbec ou en Ontario.

Ce programme side les participants à comprendre le fonctionnement des systèmes de prise de décisions du gouvernement et du Cabinet ainsi qu'à évaluer le rôle des organismes centraux de coordination et des autres éléments clés du système fédéral. L'affectation en région leur offre la possibilité d'acquérir une vue d'ensemble du Canada et d'être plus sensibilisés aux problèmes régionaux.

Le Programme de détachement interministériel

Le Programme de détachement interministériel que la Commission administre au nom des organismes participants depuis le 1er janvier 1989 offre lui aussi des possibilités d'affectations de perfectionnement professionnel aux fonctionnairres de tous les niveaux.

conclusions de cette évaluation, dont certaines sont mentionnées ci-dessous, révèlent que tous les intéressés jugent le programme à la fois positif et satisfaisant.

.9tillidom CAP est perçu comme une possibilité de tribuer à la baisse du moral, le programme gestionnaires intermédiaires semble conmoment où le plafonnement au niveau des de la fonction publique. Qui plus est, à un SM moins 1, pour des affectations au sein is & sniom MR xusevin xus fittelatif femmes, en comparaison du nombre puisqu'il a recruté un grand nombre de nombreuses possibilités de carrière les femmes, le programme CAP a fourni de concerne l'équité en matière d'emploi pour ment des ressources humaines. En ce qui lyseur dans le domaine du perfectionne-CAP a en quelque sorte joué un rôle cata-Dans les ministères, le programme

Les participants ont indiqué que le programme couvrait des questions actuelles, qu'il offrait une vue d'ensemble du mandat et des objectifs de la fonction publique et qu'il élargissait leur expérience. Dans l'Ouest du Canada, le programme Cours et affectations de perfectionnement a apporté aux gestionnaires une vision globale des relations fédérales-provinciales.

Les superviseurs ont signalé que leurs attentes de rendement supéririeur de la part des participants du programme CAP ont été comblées.

En 1989, 206 personnes ont participé au programme, dont 52 débutants choisis au cours de l'année. Au cours de l'année, 14 participants, dont 8 femmes, sont passés directement du programme à la catégorie de la gestion, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente.

et affectations de perfectionnement (CAP), établi en 1968, est toujours l'un des moyens les plus efficaces dont disposent les ministères pour repèrer puis perfectionner les gestionnaires intermédiaires ayant la capacité d'accéder à des postes de cadres supérieurs. En élargissant les possibilités de perfectionnement professionnel des cadres intermédiaires, le progonnel des cadres intermédiaires, le proglobal de la catégorie de la gestion au gramme contribue à l'enrichissement global de la catégorie de la gestion au gouvernement fédéral. D'autres organismes des secteurs public et privé sont mes des secteurs public et privé sont également invités à y participer.

Un processus rigoureux d'évaluation détermine la capacité des candidats de travailler à des échelons supérieurs de gestion. Les personnes choisies commencing ans comportant des cours, un service d'orientation et des affectations de travail planifiées. L'objectif est de réduire l'écart pouvant exister entre le degré actuel d'expérience, de connaissances et de compétences des participants et le degré compétences des participants et le degré compétences des participants et le degré nécessaire pour qu'ils réussissent bien à nécessaire pour qu'ils réussissent bien à nécessaire pour qu'ils réussissent bien à nécessaire pour qu'ils réussissent bien à

des niveaux supérieurs de gestion.

Au cours des dernières années, le programme a été élargi afin de favoriser la formation et le perfectionnement professionnels des membres des groupes sousreprésentés. Ainsi, le programme CAP aide le gouvernement fédéral à accroître la réserve de gestionnaires hautement qualifiés pouvant accèder à la catégorie de la gestion.

Une évaluation du programme Cours et affectations de perfectionnement a été menée en 1989. Elle a porté sur des entre-vues avec environ 1 000 intervenants, dont des participants au programme CAP, des gestionnaires aurveillants, des gestionnaires enverillants, des gestionnaires curveillants, des gestionnaires controlles des personnel du programme res partiains, le personnel du programme

L'EXPÉRIENCE processus politique. améliore les relations entre l'administra-APPRENDRE PAR général, le développement régional et le renforce la compréhension qu'ils en ont et

affectations commencées en 1989, et électrique du Canada ont terminé leurs de la Northern Telecom et de la Générale affectation ministérielle. Des participants au Bureau du Conseil privé, à la fin de leur tour de rôle, une affectation de trois mois des affaires sont en mesure d'assumer, à Des participants choisis dans le milieu

d'autres sont prévues.

et les 13 autres dans le milieu des affaires. 21 dans l'administration publique fédérale affectations étaient toujours en cours dont l'autre. En date du 31 décembre 1989, 34 des affaires-secteur public et 13 dans ges de cadres dont 28 dans le sens milieu programme a permis d'effectuer 41 échan-Depuis son lancement en avril 1987, ce

participants et permet le transfert de un besoin puisqu'il élargit l'expérience des que le programme continue de répondre à sante du nombre de participants démontre l'extérieur 51 %. L'augmentation croispublique, 49 % des participants, et de rapport à 1988. Provenaient de la fonction cours, soit une augmentation de 27 % par fin de 1989, 264 affectations étaient en affectations va de six mois à trois ans. A la intermédiaire et supérieur. La durée des s'adresse à des participants de niveaux d'autres paliers de gouvernement et tés, des sociétés d'Etat, d'associations et tants du milieu des affaires, des universifonctionnaires fédéraux et de représenlancé en 1971, porte sur l'échange de Le programme Echanges Canada,

perfectionnement Le programme Cours et affectations de

connaissances et de compétences entre la

fonction publique et le secteur privé.

du Conseil du Trésor, le programme Cours Administré par la Commission au nom

> volet d'études constitué de séminaires et gramme Echange de cadres est doté d'un maximum de telles affectations, le pros'assurer que les participants tirent le d'affaires. Pour appuyer cet objectif et tion publique fédérale et les milieux

de séances d'information.

fonction publique et Approvisionnements bre des communes, la Commission de la privé, le ministère des Finances, la Cham-Vérificateur général, le Bureau du Conseil Justice, le Conseil du Trésor, le Bureau du nismes centraux comme le ministère de la tés des principaux ministères et des orgafournit des renseignements sur les activitionnement du gouvernement où on leur séminaires sur l'organisation et le foncd'affaires sont invités à participer à des Les participants provenant des milieux

Des séances d'information, à l'intention et Services Canada.

Tous les participants sont invités à Mississauga. l'administration centrale de Dupont, à

secteur public ont visité les bureaux de

lier. Ainsi, en 1989, les représentants du

tions touchant une entreprise en particu-

lieux mêmes où sont discutées des ques-

privée. Ces séances se déroulent sur les

fédérale, sont parrainées par l'industrie

de tous les participants de l'administration

d'intérêts, le lobbying, le commerce en réforme de la taxe de vente, les conflits échange, l'Accord du Lac Meech, la dées, mentionnons l'Accord de librecommun. Parmi les questions déjà abordonner leur opinion sur des sujets d'intérêt deux secteurs viennent s'adresser à eux et et demi, où d'éminents représentants des sans formalités d'une durée de deux jours conférenciers qui sont en fait des réunions prendre part à des séances avec des

de nouveaux défis. d'obtenir des affectations qui présentent

secteur et leur donnent la possibilité

prometteurs de mieux comprendre l'autre

Echanges Canada permettent à des gens

l'administration fédérale et le programme

de direction entre les milieux d'affaires et

teurs. Le Programme d'échange de cadres

tration publique fédérale et d'autres sec-

d'échange de personnel entre l'adminis-

Commission administre deux programmes

leurs possibilités d'acquérir une nouvelle

naires à d'autres postes, augmentant ainsi

visant à faciliter la mutation des fonction-

Commission a mis sur pied une initiative

des participants. De plus, en 1989, la

possibilités d'avancement professionnel

destinés, notamment, à améliorer les

mes d'échange et de perfectionnement

La Commission administre des program-

nouvelles situations et de nouveaux défis.

permet de se retrouver en présence de

tionnement, particulièrement lorsqu'elle

instrument d'apprentissage et de perfec-

L'expérience est en soi un puissant

Les programmes d'échange

expérience.

A des fins de perfectionnement, la

desquelles l'autre secteur opère, ce qui aux contraintes et pressions dans le cadre nel au niveau supérieur et sont sensibilisés interviennent dans le processus décisionaller jusqu'à deux ans. Les participants l'autre secteur pour une période pouvant d'affaires, lesquels sont affectés dans tion publique fédérale et des milieux niveaux supérieurs venant de l'administravement aux cadres de direction des l'administration fédérale s'adresse exclusidirection entre les milieux d'affaires et Le Programme d'échange de cadres de

PARTIE III REHAUSSER LA COMPÉTENCE

e ouslor ub stius

948	91	L	112	30	16	LÞ	123	193
165	3	1	91	91	6	91	81	33
946	3	₽	66	07	48	39	39	324
28	0	0	6	2	1	3	9	24
1 189	9	9	124	Z S	† 6	Z S	63	381
21 387	824	07	707 1	1219	134	1001	3 025	9 6 6 2 6
£6 9	061	91	188	322	336	282	998	1 829
6 273	ÞΔ	11	967	792	506	525	800 1	5 438
1 023	253	3	33	901	113	09	120	7
228	2	ŀ	LÞ	9	31	06	78	248
669 <i>L</i>	32	6	151	485	248	718	<i>p</i> 76	2 109
73 435	948	25	1 943	1 306	6111	1 105	3 241	7 200
IstoT	Territoires b teauO-broM	Lukon	-Solombie- Britannique	Alberta	Сремап Сремап	edofinsM —	Ontatrio (NOR Tuss)	égion de Capitale ationale

Réaménagement de l'effectif et province ou territoire

Situation, au 31 décembre 1989, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la province ou le territoire.

150	71	72	0	3	expiré
					Dont la période donnant droit à une priorité a
38	3	g	8	ļ	èfilidinoqsib nə siM
153	45	126	6	10	Excédentaires
8	5	3	0	0	Non encore déclarés excédentaires
199	90	134	21	II.	Commission:
					Fonctionnaires nécessitant l'aide de la
3 665	808	715	911	334	ls1oT
196	323	568	25	96	Fonctionnaires placés par la Commission
1 048	961	163	50	† 9	fonction publique, démission ou retraite
					désintérêt à l'égard de l'emploi dans la
					pour les raisons suivantes : retraite planifiée,
					Fonctionnaires ne nécessitant pas d'aide
23	6	ļ.	0	0	d'une fonction
					la suite de la privatisation ou du transfert
					Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à
20	L	56	L	t	enigiro'b eyêteinim
					Fonctionnaires qui seront placés par le
1 923	273	727	78	171	d'origine
					Fonctionnaires déjà placés par le ministère
					: sniom
V 344	978	928	133	348	ministères
					Fonctionnaires déclarés touchés par les
			Edouard		
(sauf RCN)	Brunswick	Écosse	-eoning		
Québec	Nouveau-	-əlləvuoN	-np-əlj	Terre-Neuve	

8 suster du relevé 8

978	588	187	25	122
165	55	99	12	45
946	237	536	⊅ 6	569
89	15	12	7	31
1 186	274	304	110	359
21 387	00b b	698 9	1 297	789 9
2 634	1013	776 1	788	789 1
6 273	1 267	1 830	044	5 029
1 053	228	118	73	19
899	98	191	94	241
669 <i>L</i>	1 200	2 783	325	5 3 9 9 9 2
53 435	£26 t	098 7	49b L	7 165
				extérieur
		fitantainimba		et service
IstoT	Exploitation	Soutien	Technique	dministration

Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1989, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle.

241	9	Dont la période donnant droit à une priorité a expiré
30	3	Mis en disponibilité
121	91	Excédentaires
8	7	Non encore déclarés excédentaires
129	56	Fonctionnaires nécessitant l'aide de la Commission :
1 926	181	letoT
293	37	Fonctionnaires placés par la Commission
889	6⊅	publique, démission ou retraite
		Fonctionnaires ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction
543	0	Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction
69	9	Foncționnaires qui seront placés par le ministère d'origine
443	68	Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine
		: sniom
5 562	213	Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères
professionnelle		
19		
Scientifique	Gestion	
İoS	noitsəÐ	'alialillaireanaid aliafaana ni liara faadi inilia a afaana alaliin aasaa la

Bénéficiaires de priorité

Fonctionnaires no statut prioritaire

	2.2(0)(0)(0)	de fonctionnaires	
nosis	Disponibles	Non disponibles ^b	lstoT
ongés : retour/remplacement	283	67	189
ersonnel de ministre	12	g	۷١
°ètilidinoqsib nə səsi			
noitaeinagroèr	210	105	312
privatisation	7	2	9
décentralisation	3	0	3
ortionnaires excédentaires ^d			
réorganisation	2 991	†99	3 655
noitastisvirg	97	7	84
décentralisation	12	L	61
ormation linguistique non réussie	01	3	13
noitsateatini	212	58	542
éinstallation du conjoint	213	30	243
lato	7 220	968	2 44 2

Les chiffres indiquent le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1989, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. En 1989, 4 550 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité.

- Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.
- © Des 324 personnes mises en disponibilité, 6 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 29 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.
- De plus, 141 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1989 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

Une nouvelle initiative

veiller à ce que ces droits soient respectés. l'administrateur général du ministère de poste offert par l'employeur. Il incombe à fier en vue d'une nomination à un autre recyclage pour leur permettre de se qualiconsentent à déménager, jusqu'à un an de tionnaires déclarés excédentaires qui Ce changement garantit à tous les foncpolitique de réaménagement de l'effectif. approuvé un changement important à la En juin 1989, le Conseil du Trésor a

justifier sa décision auprès de la Commisque le recyclage n'est pas possible, il doit redéploiement. Lorsqu'un ministère croit situations où le recyclage favoriserait le tion avec ces derniers pour déterminer les Commission travaille en étroite collabora-Système d'administration des priorités, la faites aux ministères par l'intermédiaire du publique. Dans le cas des présentations pour occuper un autre poste à la fonction ou bien encore ne peuvent être recyclés accepter un poste dans une autre région une offre d'emploi raisonnable, ne peuvent cerner que les fonctionnaires qui refusent mises en disponibilité ne devraient conmum. Ainsi, à l'avenir, les seuls cas de l'effectif devraient être réduites au miniponibilité découlant de la réduction de lique. De cette manière, les mises en distrouver un autre emploi à la fonction pubment à aider les fonctionnaires à se Cette mesure vient appuyer l'engage-

Les relevés 8 et 9 montrent l'incidence prioritaire en 1989. indéterminée ayant eu droit à un statut de fonctionnaires nommés pour une durée

Le relevé 7 montre en détail le nombre

province ou territoire. née, par catégorie professionnelle et par l'effectif sur l'emploi de durée indétermidu programme de réaménagement de

> sibilités, soit par suite d'une décision de la fonction publique, soit faute de posqu'elles n'ont pas trouvé d'emploi au sein d'un statut de priorité. Cela signifie aulg finaisifie ne bénéficient plus programme, 846 personnes qui ont été fonction publique. Depuis le début du quitté ou qu'elles planifiaient de quitter la qui leur a été offerte parce qu'elles ont postes et 6 273 (29,3 %) ont refusé l'aide ont été ou seront placées dans d'autres dont le cas a été résolu, 15 114 (70,7 %) décembre 1989. Des 21 387 personnes 15,1%) étaient encore en attente au 31

Ces cas se répartissent de la façon sui-Commission pour se trouver un emploi. née avaient encore besoin de l'aide de la naires nommés pour une durée indétermi-Au 31 décembre 1989, 1 199 fonction-

personnelle de ne pas postuler d'autres

emplois à la fonction publique.

ministère d'attache prévoit avoir de la sont également compris ceux que le et 4,8 % des cas de la Commission; nommés pour une durée indéterminée de tous les fonctionnaires touchés excédentaires, qui représentent 0,2 % les fonctionnaires non encore déclarés

une durée indéterminée et 81,4 % des fonctionnaires touchés nommés pour res, qui représentent 4,2 % de tous les les fonctionnaires déclarés excédentaidifficulté à placer à l'interne;

tous les fonctionnaires touchés nomfonctionnaires représentent 0,7 % de encore bénéficiaires de priorité. Ces mais qui, au 31 décembre 1989, étaient l'entrée en vigueur du programme, un moment ou à un autre depuis les fonctionnaires mis en disponibilité à cas de la Commission;

13,8 % des cas de la Commission. més pour une durée indéterminée et

> DE L'EFFECTIF LE RÉAMÉNAGEMENT

La Commission est chargée de présenmaintenu. procéder aux réductions souhaitées est à l'attrition et au redéploiement pour ayant recours, dans la mesure du possible, cet exercice sur les fonctionnaires en réduire au minimum les répercussions de financière 1990-1991. L'engagement de années-personnes d'ici la fin de l'année l'effectif de la fonction publique de 15 000 programme de cinq ans visant à réduire Canada annonçait le lancement d'un En mai 1985, le gouvernement du

excédentaire. aux employès de leur statut d'employè rèductions d'effectifs et Communication recherche d'emploi, La gestion des l'effectif, soit Techniques d'aide pour la par le programme de réaménagement de consiste à aider les fonctionnaires touchés lants et aux gestionnaires dont le rôle que trois cours s'adressant aux surveilexcédentaires et mis en disponibilité, ainsi d'orientation aux fonctionnaires déclarés poste. Elle offre, par ailleurs, un service ciaire de priorité qualifié pour remplir ce est convaincue qu'il n'y a aucun bénéfimoyens seulement lorsque la Commission partir d'autres sources et par d'autres fonctionnaire. Un poste peut être doté à de recyclage qui mènera au placement du tion soit aux fins de placement ou aux fins ment de l'effectif soient pris en considératouchés par le programme de réaménagepour une durée indéterminée qui sont ce que les fonctionnaires qualifiés nommés disponibilité aux ministères et de veiller à ter les employés excédentaires et mis en

21387 ont vu leur cas résolu et 1 199 touchés depuis le début du programme, pour une durée indéterminée qui ont été Des 23 432 fonctionnaires nommés

Un nouvel outil

régions du pays. de la population active des diverses ment conformément aux caractéristiques résultats de leurs pratiques de recrutedes ressources humaines et d'évaluer les leur permettre d'orienter leur planification les mains des responsables ministériels et devrait constituer un outil précieux entre canadien. Cette nouvelle publication aux professions dans le marché du travail d'emploi de la fonction publique appariés mière langue officielle et les groupes la main-d'oeuvre, ventilèes selon la preab étilidinoquib al eb anoitamites eellevuon zone métropolitaine de recensement, de sion termine la préparation, par région et et l'autre langues officielles, la Commisrecherches de candidats qualifiés de l'une Pour aider les ministères dans leurs

l'effectif fédéral. deux collectivités à tous les niveaux de favoriser la participation équitable des levier, dans le respect du mérite, pour ressort. Ainsi compte-t-elle utiliser ce groupes, il est cependant le seul de son pas à lui seul à la participation des deux officielle. Bien que ce facteur ne contribue compris des deux collectivités de langue du tissu social de la société canadienne, y par voie de délégation est représentative la dotation qu'elle effectue elle-même ou tinuer à s'attaquer. Elle doit s'assurer que auquel la Commission entend bien conque fédérale représente un enjeu de taille du personnel au sein de la fonction publidomaines de l'embauche et de la gestion la Loi sur les langues officielles dans les

Mettre en œuvre l'esprit et la lettre de

Bien que la RCN et le Québec soient les grands pourvoyeurs de francophones pour les régions, ils sont capables, tout comme l'Ontario et le Nouveau-Brunswick, de retenir sur place leurs employés francophones. Ce sont aussi les deux régions qui attirent le plus les employés francophones; 67 % de tous les francophones en offet ce sont changé de région se sont phones qui ont changé de région se sont an effet retrouvés au Québec ou dans la enfet retrouvés au Québec ou dans la

RCM après leur nouvelle nomination.

phones dans le soutien administratif. du taux élevé de recrutement de francoforces linguistiques en contrant les effets en quelque sorte permis de rééquilibrer les soutien, les départs de francophones ont sous-représentés. Dans les catégories de employés d'expression française sont l'administration et du service extérieur, les sionnelle où, contrairement à celle de dans la catégorie scientifique et profesphones ont été particulièrement ressentis et au Québec, les départs de francola fonction publique fédérale. Dans la RCM collectivités de langue officielle au sein de facteur affectant la présence des deux Les départs constituent également un

Quant aux anglophones, la proportion de leurs départs au Québec (6,2 %) a encore une fois cette année été supérieure à celle de leur présence dans l'effectif, même si leur taux de roulement est légèrement inférieur au taux génèral de roulement des anglophones dans l'ensemble de la fonction publique. Ces départs ont malheureusement annulé les gains malheureusement annulé les gains ment et dans les mouvements de personnent au Québec.

dats sur le marché du travail. d'attirer et de retenir les meilleurs candinits sérimisée plutôt que déterminée afin candidats éventuels des postes à durée recrutement, l'importance d'offrir aux

tation du nombre absolu d'anglophones et constant, on a dénoté une légère augmenle taux de participation soit demeuré au taux de 5,6 % depuis cinq ans. Bien que de la participation globale qui se maintient sant pour renverser la situation au niveau qu'en 1988 (7,7 %), il reste encore insuffisi le taux combiné de 9,2 % est plus élevé 3,3 % chez le personnel de soutien. Même pour 12,9 % chez les agents et seulement 1989, les recrues anglophones ont compté externe d'anglophones au Québec, en En ce qui concerne le recrutement

ce comité interministériel en vue d'amélioraux de cette province prendra la relève de regroupant les hauts fonctionnaires fédépour étudier le problème, un forum élargi Commission avait mis sur pied en 1987 recommandations du comité spécial que la riat du Conseil du Trésor a accepté les question. Comme par ailleurs le Secrétaau Québec pour faire le point sur cette haute direction des principaux ministères tions minoritaires et les comités de la rencontré, en cours d'année, les associa-Le bureau régional de la Commission a

de fonctionnaires dans la province.

ce, malgré la réduction globale du nombre

dans certaines régions. ont pas moins influencé la participation ments géographiques de personnel n'en la fonction publique fédérale, les mouveà sensemble des nominations internes à Même s'ils constituent seulement 2,9 %

rer la situation.

Participation anglophone et francophone par catégorie — RCM

JATOT	9'79	37,4
Sous-total Soutien	0,52	0,74
Exploitation	6,13	7,84
Soutien administratif	53,3	7,84
Sous-total Agents	6'89	1,18
Technique	L' † L	25,3
Administration et service extérieur	1,89	6'98
Scientifique et professionnelle	9'94	₽,62
Gestion	1,87	51,9
Satégorie	sənonqolgna %	ktancophones

Québec (sauf RCN) Participation anglophone et francophone par catégorie —

JATO	9'9	p ' p 6	_
Sous-total Soutien	3,2	8'96	
Exploitation	8,8	2,86	
Soutien administratif	7,2	6,79	
Sous-total Agents	2,8	8,19	
Technique	1,7	65'6	
Administration et service extérieur	9'9	9'⊅6	
Scientifique et professionnelle	۷'9۱	83,3	
Gestion	9,7	⊅ 5°7	
Satégorie	%	%	

dial de s'assurer que les candidats aux postes à la fonction publique viennent effectivement des deux groupes linguistiques, selon des proportions voisines de celles qui prévalent dans la zone locale, régionale ou nationale où s'effectue le recrutement des postes à doter.

Les facteurs clés

Outre le recrutement qui en soi demeure le moyen le plus important pour rééquilibrer la participation de l'un ou de l'autre groupe linguistique minoritaire, deux autres facteurs peuvent aussi influencer la participation des francophones et des anglophones au sein des différentes tégions du pays, à savoir les mouvements interprovinciaux de fonctionnaires et les départs de la fonction publique.

le pays sur ses nouvelles stratégies de l'année, dans le cadre d'exposés à travers manqué de souligner tout au cours de quis dans la RCN. La Commission n'a pas plus de francophones ont déjà ce prèretence immédiate dans les deux langues. Et déterminée, donc exigeant une compépartie des postes bilingues à période que les postes dotés étaient en grande situation s'explique, sans doute, par le fait bureau régional de la Commission. Cette 51,7 % malgré les efforts soutenus du s stniog & eb essisd a titatitamba neituos d'anglophones, le taux des recrues dans le soutien (48,8 %). Quant au recrutement francophones dans les catégories de toujours élevé de nouveaux employés 1989. Par contre, il faut souligner le taux que (19,8 %) s'est avéré très faible en catégories de la gestion (20 %) et technitaux de recrues francophones dans les dans la région de la Capitale nationale, le

nuent d'être sous-représentés tant globamarché du travail, les anglophones contiparativement à leur disponibilité sur le l'ensemble de la fonction publique. Comportion entre ces deux groupes dans qu'il explique presque à lui seul la disprode soutien est d'autant plus préoccupant nes au niveau des agents et du personnel chronique entre le nombre de francophonationale. Dans la RCN, le déséquilibre population dans la région de la Capitale phones représentent 32,2 % de cette au Québec (RCN exclue) et que les francoconstituent 14,6 % de la population active rences, rappelons que les anglophones soutien. Pour mieux apprécier ces différegroupées en agents et en personnel de catégories, prises individuellement ou différences qui persistent dans certaines et dans la RCN, illustrent clairement les par catégorie professionnelle, au Québec participation francophone et anglophone Les relevés 5 et 6 qui traitent de la

et aux agents de dotation qu'il est primoroccasions pour rappeler aux gestionnaires Commission profite-t-elle de toutes les dats de chaque langue officielle. Aussi, la trouve une proportion équitable de candique parmi les candidats présentés, il se çaise et d'expression anglaise mais encore équitable de candidats d'expression franque leurs répertoires renferment un taux efforts suivis pour s'assurer non seulement propres répertoires, ses bureaux font des qualifiés aux ministères, à partir de ses Commission présente des candidats prérégir la dotation des postes. Lorsque la lité des résultats. Le mérite continue de les vise l'égalité des chances et non l'égaqu'assure la Loi sur les langues officielet au niveau du cheminement de carrière L'égalité d'accès à la fonction publique

au Québec, que dans les catégories de

lement dans la fonction publique fédérale

soutien dans la RCN.

DEUX COLLECTIVITÉS DE LANGUE OFFICIELLE

La Loi sur les langues officielles de 1988 exige que les ministères et organismes édéreux tendent à reflèter la dualité linguistique du pays, compte tenu de leurs caractéristiques propres (mandat, public à servir et emplacement de leurs butreaux). Les institutions fédérales réussiront à reflèter cette dualité dans la mesure où elles assureront aux Canadiens d'expression française et d'expression anglaise non seulement des chances égales d'accès à la fonction publique fédérale mais aussi des chances égales d'y faire carrière.

Par rapport à la population active canadienne, la représentation des deux collectivités de langue officielle au sein de la fonction publique fédérale est équitable au niveau global. La question de la participation équitable de l'une et l'autre collectivités se pose plutôt au niveau de la participation selon les régions et les catégories.

La participation régionale

(RCN). dans la région de la Capitale nationale deux régions du pays, soit au Québec et demeure toutefois problématique dans annuels précédents, la participation 3,6 %. Tel que souligné dans les rapports tions sont respectivement de 3,2 % et de fédéral, tandis qu'au Manitoba ces proporpopulation active et 31,2 % de l'effectif veau-Brunswick représentent 32 % de la Par exemple, les francophones au Nouactive de chaque province ou territoire. place qu'il occupe dans la population linguistique minoritaire s'aligne sur la pation dans la fonction publique du groupe Dans la plupart des régions, la partici-

niveaux de la catégorie de la gestion. Actuellement, le Bureau garde un répertoire de 127 femmes titulaires d'un poste de l'un des deux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie de la gestion qui promotion dans la catégorie. En 1989, 68 des clientes du Bureau ont été nommées dans cette catégorie, ce qui représente dans cette catégorie, ce qui représente ans cette catégorie yes des femmes nommées. Également au cours de l'année, le Bureau a offert 378 séances d'orientation professionnelle.

partiel offert aux gestionnaires. découle du séminaire sur le travail à temps de la Commission, à Ottawa. Cette trousse service des Programmes pour les femmes, Commission ou bien encore l'acheter au bureaux régionaux ou de district de la peut emprunter cette trousse auprès des d'obtenir un poste à temps partiel. On du travail à temps partiel et la façon avantages et les inconvénients, la gestion d'aborder le travail à temps partiel, les sujets comme les horaires et la façon tionnaires à temps partiel. On y traite de nation à l'intention des éventuels fonc-Commission a préparé une trousse d'infortion de l'effectif de la fonction publique, la Pour répondre aux besoins en évolu-

Même s'il n'est pas exclusivement réservé aux femmes, le Programme de détachement interministériel a offert de nouvelles possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité aux fonctionnaires dans le cadre du processus régulier de dotation. Au 31 décembre 1989, 59 femmes avaient participé à ce programme. Les femmes sont également bien représentées dans d'autres programmes de la sentées dans d'autres programmes de la sentées dans d'autres programmes de la sentées dans d'autres programme Cours et affectations de perfectionnement auquel deux programmes sont participé l'an dernier. Ces deux programmes sont expliqués en détail au chapitre «Apprendre par l'expérience».

de 48,9 ans. Le motif principal de départ est de 43,9 ans, et celui des hommes est moyen des femmes dans cette catégorie d'âge étant la principale raison. L'âge en comparaison de 6,4), la différence en 1989, inférieur à celui des hommes (1,8 femmes de la catégorie de la gestion a été, élevé. Par contre, le taux de départ des traditionnellement un taux de roulement l'enseignement. Ces deux groupes ont des groupes des sciences infirmières et de en partie par les nombreux départs au sein scientifique et professionnelle s'explique ces dernières années, dans la catégorie tant. Le taux de départ élevé des femmes, catégorie professionnelle est très imporentre les taux de départ des femmes par 5,1 pour les hommes. D'autre part, l'écart En 1989, il était de 5,0 comparativement à res nommés pour une durée indéterminée. 1979, il était de 11,9 par 100 fonctionnaifois ajouter qu'il a énormément baissé. En que celui des hommes, mais il faut touteles catégories d'agents a été plus élevé postes pour une durée indéterminée dans en disponibilité) des femmes occupant des

Par l'intermédiaire d'un ensemble d'initiatives et de programmes, la Commission aide les femmes de diverses façons, leur offrant notamment des possibilités de formation et de perfectionnement. Ainsi, en 1989, la Commission a donné 9 séminaires un peu partout au pays sur le thème de l'avancement professionnel.

retraite (38,8 % contre 15,2 % pour les

des hommes dans cette catégorie est la

(e881 ne semme)

Par ailleurs, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes consacre ses efforts à accroître la représentation des femmes aux postes de gestion. Le Bureau repère des femmes, les conseille puis les présente en vue d'affectations de perfectionnement ou afin que textions de perfectionnement ou afin que textions de perfectionnement ou afin que textion des postes aux deux premiers tion pour des postes aux deux premiers

En effet, le 31 décembre 1979, la représentation des femmes était de 20,1 % et celle-ci est passée à 30,7 % le 31 décembre 1989.

Les femmes occupaient, en 1979, 3,8 % des postes de l'ancienne catégorie Haute direction. En 1983 et en 1989 elles représentaient, respectivement, 5,9 % et 14,1 % de l'actuelle catégorie de la gestion. Leur représentation dans la catégorie administration et service extérieur a augmenté de 15,7 %, passant de 25,2 % en 1979 à 40,9 % en 1989.

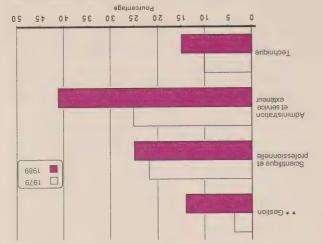
Alors que la représentation des femmes dans les catégories d'agents était de 30,7 % en 1989, 38 % des nominations externes dans ces catégories sont allées à des femmes. Par ailleurs, toujours en 1989, 41,3 % des personnes recrutées dans les universités à des postes d'agent des femmes. Citons également que cette même année, les femmes représentaient 42,4 % de toutes les nominations dans les catégories d'agents et qu'elles y ont obtenu 41,7 % des promotions et 39,1 % des mutations.

au sein des catégories d'agents dépassait au sein des catégories d'agents dépassait suivants: ergothèrapie et physiothèrapie (97 %), sciences domestiques (96,8 %), sciences infirmières (86,7 %), bibliothèconomie (66,9 %) et soutien de l'enseignement (65 %), et n'atteignait pas 5 % dans les groupes suivants: navigation aérienne (4,8 %), contrôle de la circulation aérienne (4,1 %), ant dentaire (3,6 %), inspection technique (3,3 %), enseignement universiteit (4,8 %), sit dentaire (3,6 %), electronique (1,8 %) et actuatier (2,9 %).

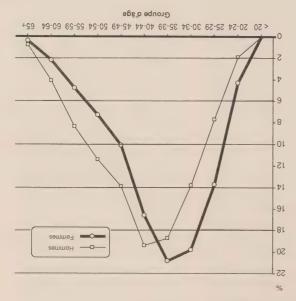
A la fin de 1989, les femmes occupaient 58 % des postes dans les catégories de soutien (soutien administratif et exploitation).

Au cours de la décennie qui vient de s'achever, le taux de départ (sauf les mises

Ce tableau ne tient pas compte du personnel de la Société canadienne des postes.
 * * En 1979, on parlait de la catégorie Haute direction.



* sinəga'h səhogəts Représentation des femmes selon les



Groupe d'âge et sexe - 1989

occupaient 62,3 % des emplois pour une tées : en effet, au 31 décembre 1989, elles déterminée, les femmes sont surreprésen-Dans les emplois pour une période 1979. et 7,4 % respectivement depuis représentation des femmes a augmenté de remarquer que dans ces provinces la fonction publique, il est bon de faire rieure à la moyenne de l'ensemble de la sentation soit encore très nettement infé-Neuve et en Nouvelle-Ecosse leur reprètoutes les provinces. Bien qu'à Terrereprésentation a aussi augmenté dans était passé à 43,6 %. Notons que leur publique, à la fin de 1989 ce pourcentage taient 39,9 % de l'effectif de la fonction Alors qu'en 1979 les femmes représen-

ne l'était il y a dix ans (voir le graphique T). et technique), est mieux équilibrée qu'elle

nelle, administration et service extérieur,

que (gestion, scientifique et professioncatégories d'agents de la fonction publi-

entre les hommes et les femmes dans les La répartition du nombre d'emplois

S montre la répartition de l'âge des tem-

ans et plus sont des femmes. Le graphique ment 29,9 % des fonctionnaires âgés de 55 compose de femmes. Par contre, seule-

64,3 % de l'effectif de moins de 25 ans se

les hommes (38,5 ans contre 43,3 ans), et

à la fonction publique sont plus jeunes que En moyenne, les femmes qui travaillent

durée indéterminée est passé de 50,3 % en le recrutement de femmes à des postes à

emplois à durée indéterminée. Toutefois,

1989, les femmes occupaient 41,9 % des dans tous les ministères et régions. En groupes et catégories professionnels et

pourcentages aussi élevés dans tous les

minée de 6 mois ou plus. On retrouve des 60 % des emplois pour une période déterpériode déterminée de moins de 6 mois et

.e8et na sammon sab ta sam

.6861 no % e, t 4 6 6791

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, mieux connu sous le nom d'OPTION, offre des resources pour encoursger la formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel des femmes désirant obtenir un publique fédérale. Par emploi non traditionnel, le Conseil du Trésor entend un emploi de la fonction publique pour lequel la représentation des femmes est actuellela représentation des femmes est actuellement moins de 30 % et pour lequel disponibilité de celles-ci dans la population active est inférieure à 30 %.

En 1989, 57 groupes d'emplois non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, par exemple : actuariat, vérification, commerce, service extérieur, gestion des systèmes informatiques, dessin et illustration, contrôle de la circulation sérienne et services correctionnels. Au sérienne et services correctionnels. Au mées dans 16 ministères; 68 provenaient mées dans 16 ministères; 68 provenaient de l'extérieur de la fonction publique et 21 étaient des fonctionnaires.

Nota: Le Conseil du Trésor, qui est chargé des programmes d'équité en matière d'emploi, publie un rapport annuel sur la représentation des groupes désignés dans l'administration publique fédérale. Pour obtenir des données détaillées sur ce sujet, il suffit de s'adresser au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les femmes

Au cours des dix dernières années, des progrès soutenus ont été réalisés en ce qui a trait à la représentation des femmes dans la fonction publique, grâce aux efforts concertés qui ont été déployés dans les domaines de la dotation, de la formation et du perfectionnement, du counselling et de l'aide, et des programmes spéciaux.

ne répondent pas aux exigences d'un poste donné peuvent également recevoir une formation en cours d'emploi. En 1989, 117 personnes ont été nommées en vertu de ce programme, dont 54,7 % étaient des femmes. Soixante-neuf personnes ont terminé le programme l'année dernière. Des 283 personnes qui ont participé au programme depuis 1986, 205 (72,4 %) ont programme depuis 1986, 30 ont participé au été nommées à des postes de durée indéété nommées à des postes de durée indéterminée, dont 86,8 % au niveau d'agent.

Le Programme des carrières du Grand Novd

Le Programme des carrières du Grand Nord, administré par les bureaux de la Commission au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, a pour objet d'accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et organismes fédécons comprend une gamme de possibilités de formation dans des ministères fédéraux. En 1989, 71 autochtones y ont participé et 74 ont terminé leur affectation. Depuis sa mise sur pied en 1975, 300 personnes y ont participé et programme le comprend une gamme des ministères fédéraux.

Le Programme national de perfectionnement des autochtones

Le Programme national de perfectionnement des autochtones, administré par l'entremise des bureaux régionaux et des bureaux de district de la Commission, offre aux participants des possibilités de formation et de perfectionnement protessionnel dans des ministères fédéraux. En 1989, 120 personnes ont entrepris le programme et 24 ministères y ont participé. Quatre-vingt-seize participants ont ferminé le programme au cours de l'année, ce qui porte le total pour six ans à 375.

de personnes de l'extèrieur de la fonction publique afin qu'elles participent aux programmes de mesures spéciales décrits ci-dessous. Ce décret permet à des membres des groupes désignés, qui ne sont pass à l'emploi de la fonction publique, d'être nommés à des postes de durée déterminée ou indéterminée et à des fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'obtenir un poste de durée indéterminée par l'intermédiaire de ces programmes spéciaux.

Ces programmes spéciaux de formation et d'emploi servent de complément au processus régulier de dotation, mais ne le remplacent pas.

Le Programme d'accès pour les personnes bandicapées

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées est un programme de formation en cours d'emploi qui aide les personnes handicapées, n'ayant pas sufficient sur un pied d'égalité avec les autres courir sur un pied d'égalité avec les autres condidats pour un poste au sein de la fonction publique. En 1989, il y a eu 128 nouveaux participants au programme et 72 l'ont terminé. Depuis sa mise sur pied en 1983, 1 070 personnes y ont participé. Des 913 participants ayant complèté le programme, 651 (71,3 %) sont demeurés dans la fonction publique.

Le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles

Ce Programme offre aux ministères des ressources pour les encourager à recruter des membres des groupes de minorités visibles provenant de l'extérieur de la fonction publique. Les candidats qui de la fonction publique. Les candidats qui

des minorités visibles à la fonction publi-

sérieusement touchées. personnes handicapées qui sont plus besoins techniques et professionnels des aménagements et a fait analyser les répondu à des questions concernant les offerts. Ainsi, le personnel du Centre a services consultatifs plus complets ont été pés puissent être desservis. De plus, des grand nombre de fonctionnaires handicaappareils ont été acquis afin qu'un plus prendre de l'expansion. De nouveaux ductivité. En 1989, le Centre a continué de autonomie accrue et une meilleure protions avec une plus grande facilité, une permettent de s'acquitter de leurs foncessentiels à leur travail. Ces aides leur pour de courtes périodes, des appareils tuitement aux fonctionnaires handicapés, prêt des aides techniques qui fournit gra-La Commission administre le Centre de

Les programmes de mesures spéciales La Commission a continué d'adminis-

trer au nom du Conseil du Trésor cinq programmes de mesures spéciales s'appliquant à des groupes qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi. Dans le cadre de ces programmes, une side financière est d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes handicapées, des autochtones, des membres des minorités autochtones, des membres des minorités visibles et des femmes. Toutes ces mesures sont conformes aux dispositions de la Loi canadienne des droits de la personne et de la Charte canadienne des droits et de la Charte canadienne des droits et libertés.

En janvier 1989, la Commission a mis en application le Décret d'exemption concernant les programmes d'équité en matière d'emploi qui facilité la nomination

En 1989, la Commission a entrepris une étude portant sur le problème de l'embauchage et du maintien en poste des autochtones du Canada, soit les Indiens, les Métis, les Indiens non inscrits et les Inuit. Les résultats de cette étude devraient être connus en 1990.

mens, et les pratiques de ressourcement

de la catégorie de la gestion.

initier les nouveaux employés membres gestionnaires et le deuxième servant à colloque d'information s'adressant aux des minorités visibles, le premier étant un de formation sur l'emploi des membres tion de tous les ministères deux modules Commission a également mis à la disposiofferte à 18 reprises aux gestionnaires. La valeurs culturelles des autochtones a été sensibilisation aux coutumes et aux lieu 22 fois en 1989 et une séance de l'emploi des personnes handicapées a eu mills portant sur les attitudes à l'égard de gnements pertinents. Ainsi, l'atelier Windpes désignés et à leur fournir des renseibesoins spéciaux des membres des grouet les employés aux préoccupations et aux liers visant à sensibiliser les gestionnaires de parrainer partout au Canada des ate-La Commission a par ailleurs continué

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

sera sélectionné. qualifiés parmi lesquels le plus compétent réunir un plus grand nombre de candidats groupes de la société, cela permet de sel suot eb sennos per sonnes de tous les tibles avec le principe du mérite. Ainsi, en matière d'emploi sont entièrement compaà promouvoir les pratiques d'équité en puisqu'elle estime que les mesures visant particuliers opatacles l'emploi, à remédier à la situation et supprimer les le Conseil du Trésor et les ministères pour elle a travaillé en étroite collaboration avec tous les niveaux. Quant à la Commission, femmes sont équitablement représentés à bles, les personnes handicapées et les membres des groupes de minorités visifonction publique où les autochtones, les ayant pour objectif de promouvoir une du Trésor a adopté plusieurs politiques cours des dix dernières années, le Conseil Toutefois, ces valeurs changent. Ainsi, au valeurs et des pratiques d'emploi passées. sur le plan de l'emploi en raison des canadienne continuent d'être défavorisés Certains groupes de la population

Les activités nouvelles et permanentes

La plupart des efforts déployés pour réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique doivent s'inscrire dans le cadre du processus régulier de dotation et des autres pratiquoi, en 1989, la Commission a poursuivi ses efforts visant à intégrer le principe d'équité en matière d'emploi dans le processus de dotation. Ainsi, la Commission cherche à s'assurer que les membres des chlorts cibles sont informés des débouches cibles sont informés des débouchés dans la fonction publique et savent chés dans la fonction publique et savent chès dans la fonction publique et savent chès dans la fonction publique et savent

PARTIE II JUSTICE ET ÉQUITÉ

rejete. accueilli l'appel, et dans 51 cas (64 %) il l'a décisions (36 %), le comité d'appel a entendus et décidés. Dans 29 de ces

ou incapacité pour incompétence ou rétrogradations Annexe II — Renvois

traitement maximum inférieur. En 1989, la naire ou de le nommer à un poste avec un la Commission de renvoyer ce fonctionter de ses fonctions, peut recommander à occupe, ou qu'il est incapable de s'acquitl'exercice des fonctions du poste qu'il fonctionnaire se montre incompétent dans administrateur général qui estime qu'un l'emploi dans la fonction publique, un Aux termes de l'article 31 de la Loi sur

lesquels on peut mettre fin à l'emploi Nota: Il y a également d'autres moyens par Commission a approuvé 50 renvois.

qe bius amples renseignements a ce la section des statistiques donnent inconduite. Les tableaux 47 à 50 de pour raisons de sécurité ou pour d'un abandon de poste, la destitution renvoi en cours de stage ou à la suite d'un fonctionnaire, par exemple, le

minė son travail d'élaboration d'un cours

rent en problèmes graves. -énègèb en selle'up travail avant qu'elles ne dégénèsituations possibles de harcèlement en permettra également de reconnaître des plaintes de harcèlement, ce cours leur faire leur travail et de rendre compte des teurs ministériels les moyens de mieux mission. En plus de donner aux enquêdes programmes de formation de la Com-Conseil du Trésor et la Direction générale conjointement avec le Secrétariat du

amoindries d'avancement Chances — I əxəuuy

approprièes. et rend un avis selon des lignes directrices demande, la Commission fait une enquête concours. Lorsqu'elle reçoit une telle nommée, ou sur le point de l'être, sans sont amoindries lorsqu'une personne est d'avancement, de l'avis de la Commission, d'appel aux personnes dont les chances la fonction publique confère un droit L'article 21 de la Loi sur l'emploi dans

nominations faites sans concours ont ete Ainsi, en 1989, 80 appels interjetés de rement entendu et réglé la même année. s'il le fait, son appel ne sera pas nècessain'interjette pas nécessairement appel ou, mission lui est favorable, un requérant n'était requise. Lorsque l'avis de la Comraison ou une autre qu'aucune opinion (36 %), la Commission a décidé pour une Pour ce qui est des 127 autres demandes l'avaient pas été pour 135 autres (39 %). dries dans 88 cas (25 %) et qu'elles ne chances d'avancement avaient été amoinnombre, la Commission a jugé que les opinions aux termes de l'article 21. De ce En 1989, la Commission a èmis 350

sonne. La Direction des enquêtes a ter-Au cours de l'année, la Commission a

cas du harcèlement à l'endroit de la perà des plaintes. Ce fut particulièrement le donnent lieu directement à des appels ou des types d'erreurs ou de situations qui surtout insisté sur l'aspect de la prévention

Depuis duelques années, la Direction enquêtes Le rôle préventif des appels et des

tous deux d'en arriver à un règlement

que le plaignant et le ministère essaient

trouver une solution et non un coupable, et

bien parce qu'elle cherche avant tout à

une méthode qui réussit particulièrement

servira pas leurs intérêts. La médiation est

parties réalisent qu'une longue enquête ne

parties accueillent favorablement la

souvent une ampleur telle que les deux

la Direction a constaté que le conflit prend

ger ainsi les droits des autres candidats.

le déroulement du concours, et de proté-

prendre des mesures correctives pendant

rapide du différend permet au ministère de

sonne aurait dû être retenue, la médiation

est clair que la candidature de cette per-

de son élimination. Si, d'après les faits, il

immédiatement de la nature injustifiable

Dans les cas difficiles de harcèlement,

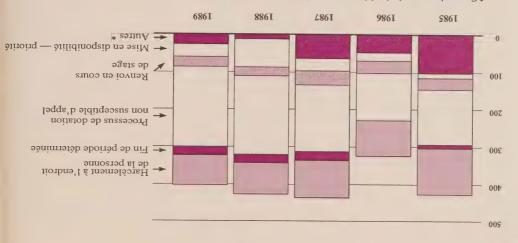
médiation par un tiers.

Dans d'autres situations, les deux

pratique.

enquêtes. tenu d'Info-Appels pour y inclure les la Commission a décidé d'élargir le conquestions concernant les appels. En 1989, que des articles de Dialogue traitent de nes décisions des comités d'appel, tandis res, aux syndicats et aux ministères certainaître à un grand nombre de fonctionnai-Décisions des comités d'appel font conexemple, les publications Info-Appels et lioré leurs moyens de communication. Par des appels et celle des enquêtes ont amè-

Règlement des enquêtes



^{*} Comprend, par exemple, des plaintes concemant les démissions, le préjugé politique, les abandons de postes, les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption.

	161	98	16	98	16	78	16	88	1989	
sej	'N	%	'N	%	'N	%	'N	%	'N	%
Reports de l'année précédente	442		339		241		316		108	
успуевих свя	427		325		435		432		804	
Cas classés										
seèbnot anoitagèllA •	28	91	17	21	09	Þ١	07	91	77	12
səllə'up səllət səàbnot non snotisgəllA • səb tristissəsən sism səəlumrot àtè tro										
mesures rectificatives	73	H	35	8	91	4	50	7	81	7
səàbnoî non anoitagàllA •	253	27	509 49		162	97	506	97	171	97
Plaintes retirées	86	18	38	6	18	6	36	8	72	1
• Cas réglés au cours de l'enquête	07	8	07	71	101	28	115	56	155	35
Total des cas classés	230	100	453	100	390	100	744	100	382	100
Reports à l'année suivante	336		241		316		301		327	

686	ļ.	886	ļ.	786	ŀ	986		982	SI.	_
%	'N	%	'N	%	,N	%	'N	%	'N	
										Méthodes de sélection ouvrant droit à un
	9310		4488		799 9		6789		13 100	appel
										Méthodes de sélection ayant fait l'objet
13,5	1 259	8,21	1401	14,8	146	9,81	₽6 ∠	4,11	1 488	q,nu appela
	1181		1 303		096		Z68		1 202	[≈] sėglės rėgdA
5,41	188	13,0	170	13,1	124	12,8	411	9,51	505	Appels accueillis
7,28	1 123	0,78	1 133	6'98	826	2,78	783	₽'98	1 297	Appels rejetés

ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. ^a Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection

Les enquêtes

:euuos nant le harcèlement à l'endroit de la pern'existe aucun recours ou encore concerdécoulant de la LEFP pour lesquelles il susceptibles d'appel, d'autres mesures concernant des mesures de dotation non enquêtes, la Commission règle les plaintes Par l'intermédiaire de sa Direction des

d'autant d'enquêtes officielles. été réglées ainsi, ce qui a évité la tenue les plaintes déposées en 1989, 45 % ont moyen de régler les différends. De toutes et le ministère est devenue le principal res années, la médiation entre le plaignant établissent les faits. Toutefois, ces derniéréunion au cours de laquelle les parties accélère des différends qui prévoit une officielle ou par la procédure de réglement processus de médiation, une enquête On peut résoudre les plaintes par un

public, est éliminée au départ et se plaint tion publique qui participe à un concours d'une personne de l'extérieur de la fonccomplexité. Un exemple courant est celui différends, peu importe leur degré de La médiation s'applique à tous les

> d'avantage indu. de veiller à ce qu'aucun candidat n'ait candidat pour une affectation donnée et judé essentiel de considérer plus d'un

Dans l'affaire Pearce, c'est en vertu du même chance. d'autres candidats qui n'avaient pas eu la

d'autres candidats possibles qu'il a été principe du mérite et de l'équité envers

jours ouvrables

686L 1988 1861 9861 jour de la tenue de l'audition (en jours ouvrables) Nombre moyen de jours écoulés entre le jour où le délai d'appel expire et le

9	3	72	91	91	4			se	nvrable	nrs o	οĺ		
eb te	stnsled	des sab	ə tilidinoqsib	selon la	əildstə	189	audition	aun,p	ənnət	de la	atsb	гя	: btol
'slado	ięs q,st	imoo əb	présidents c	səp 'sləi	ninistér	star	brésents	des re	, stnst	nesen	ıs tep	nəj	
aux	relatifs	stůoo :	érence. Les	de conf	salles	səp	tə noi	rprétati	d'inte	seoiv	s ser	səp	

déplacements sont également pris en considération.

1881 9861 9861 6861 8861 l'appel et le jour où une décision est rendue (en jours ouvrables) Nombre moyen de jours écoulés entre le jour de la tenue de l'audition de

6.8

5.7

8.9

9.8

0.11

négative sur le rendement de l'appelante. tests qui n'auraient eu aucune incidence auraient dû à cette fin administrer des qu'ils ont constaté le problème; ils s'adapter à l'incapacité de l'appelante dès

jour consacré à un culte religieux. voyants, ou ne fassent pas d'entrevues un mesurer les connaissances des nonn'utilisent pas de test crayon-papier pour che doit veiller à ce que les gestionnaires une instance fédérale chargée de l'embaution de ses responsabilités de dotation, sonnels. Ainsi, par exemple, dans l'exécud'autres caractéristiques ou besoins perl'incapacité d'une personne mais aussi à travail ne s'applique pas seulement à ajustements raisonnables en milieu de l'obligation des employeurs d'apporter des cours ou les tribunaux ont précisé que Ajoutons que dans de tels cas, les

Un autre cas qui présente un intérêt qualités essentielles établies de bonne foi. ce principe ne les oblige à éliminer les aux besoins des candidats, pas plus que mesures extraordinaires pour s'adapter tère ou la Commission à prendre des La loi n'oblige toutefois pas un minis-

.9120q classée première et on lui a donc offert le qui ont posé leur candidature, elle s'est poste en permanence. Des 14 candidats sentée à un concours pour occuper le voie d'affectation. Elle s'est ensuite préd'un poste pendant quelques mois par avait été autorisée à remplir les fonctions dans le cadre de laquelle une candidate particulier est celui de l'affaire Pearce

certaines questions d'entrevue que lions du poste avait pu mieux répondre à que la personne qui avait exercé les foncvacant la première fois, et en partie parce pour occuper le poste lorsqu'il est devenu n'avait été fait pour trouver des personnes partie parce qu'aucun effort systématique Le comité d'appel a accueilli l'appel, en

> irrégularité, révoquer la nomination ou ne confirmer, ou, en cas d'erreur ou d'une puisse procéder à la nomination ou la à la Commission pour que cette dernière d'appel transmet une copie de sa décision du processus de sélection. Le comité sur tout point qui aurait pu vicier le résultat qué comme il se doit. Elle peut donc porter

> dans les ministères. de savoir comment se déroule la dotation de rétroaction qui permet à la Commission fois un instrument de recours et un moyen Le système des appels est donc à la

> > pas y procéder.

vent une question particulière ou nouvelle. Chaque année, certains appels soulè-

La candidate concernée par l'affaire en à un candidat qui peut être désavantagé. tion d'offrir des ajustements raisonnables affaire fait également référence à l'obligapour les personnes handicapées. Cette pas un obstacle injustifiable ou injuste selection ou un test donné ne constitue sité de veiller à ce qu'un processus de d'emploi, plus précisément sur la néces-Green qui portait sur l'équité en matière En 1989, il y a eu par exemple l'affaire

pétences en suivant un cours. temps nécessaire pour acquérir ces comques, la loi lui aurait alors accordé le note requise au test d'aptitudes linguistigences linguistiques. Si elle avait obtenu la poste, mais n'avait pas satisfait aux exiles qualités personnelles qu'exigeait le pour les connaissances, les capacités et question avait obtenu une excellente cote

prendre des mesures raisonnables pour ûb finaisitateurs du test auraient dû lois fédérales sur les droits de la personne, comité d'appel a décidé qu'en vertu des adéquatement son aptitude réelle. Le façon qu'il était impossible d'évaluer le test d'aptitudes était conçu de telle note parce qu'elle était dyslexique, et que Cependant, elle n'a pas obtenu cette

la surveillance des activités de classifi-

- la gestion des activités de formation et
- de perfectionnement, et
- sant les conflits d'intérêts et l'après-le respect des exigences du code régis-

Par ailleurs, dans le domaine de la mandat.

mes d'équité en matière d'emploi. compris en ce qui concerne les programplanification des ressources humaines, y consciencieux dans le domaine de la que les organismes vérifiés font un travail du mérite est généralement respecté et sion a également remarqué que le principe leurs bénéficiaires de priorité. La Commiscement à leur personnel et ont réaffecté qualifiés, ont offert des possibilités d'avantion pour choisir les candidats les mieux bien sélectionné leurs méthodes de dotaconstater que les organismes vérifiés ont dotation, la Commission a été heureuse de

res appels

enquête. comité d'appel chargé de mener une situations, la Commission met sur pied un général à la Commission. Dans de telles ou incapacité faite par leur administrateur ou de rétrogradation pour incompétence naire ou d'une recommandation de renvoi ler de la nomination d'un autre fonction-LEFP, les fonctionnaires peuvent en appe-En vertu des articles 21 et 31 de la

mandation. qu'il ne sera pas donné suite à sa recomsion indique à l'administrateur général et, s'il découvre une anomalie, la Commisla pertinence de la mesure recommandée d'appel cherche à déterminer la légalité ou renvoi ou de rétrogradation, le comité Dans le cas d'une recommandation de

établir si le principe du mérite a été applis esiv et enquete vise à since d'une nomination, l'enquête vise à Dans le cas d'un appel interjeté à la

ASSURER L'ÉQUILIBRE DES MECANISMES POUR

mandat. mission dans l'accomplissement de ce et de revue assistent également la Com-Des programmes internes de surveillance des enquêtes et du système des appels. recours par l'intermédiaire de la procédure fonctionnaires lésés des méthodes de et fournit aux candidats non reçus et aux de dotation qu'elle délègue aux ministères Commission vérifie l'exercice des pouvoirs mérite. Pour s'acquitter de ce mandat, la est faite conformément au principe du doit s'assurer que la dotation en personnel fonction publique (LEFP), la Commission En vertu de la Loi sur l'emploi dans la

La vérification

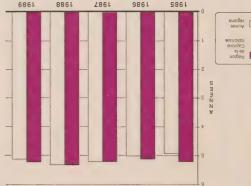
de divers ministères et organismes fédécation en dotation et en personnel au sein celui de la dotation, et facilité l'auto-vérifideux nouveaux guides de vérification dont ces humaines. Elle a également élaboré des politiques en planification des ressourqualité des vérifications et l'interprétation fonctions: l'examen de l'assurance de la de ministères et a instauré deux nouvelles rapports de vérification portant sur autant En 1989, la Commission a déposé neuf

ce dui concerne: continuer à apporter des améliorations en la Commission a conclu qu'il y avait lieu de A la suite des vérifications effectuées,

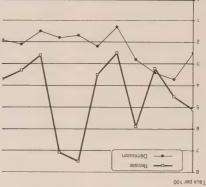
- sant la dotation, la communication des politiques régis-
- tème de dotation au sein des ministè-la souplesse et la surveillance du sys-
- sant la sécurité du personnel, la mise en œuvre de la politique régis-

catégorie de la gestion - RCN et autres régions

Temps moyen passé au même niveau dans la

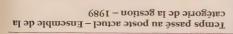


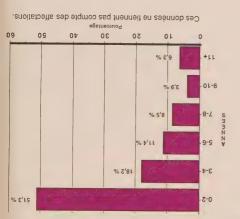
employés pour une durée indéterminée fonctionnaires de la catégorie de la gestion Taux de démission et de retraite des



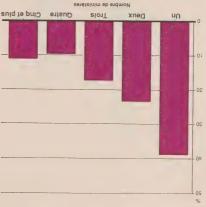
9861 8861 7861 8861 2861 4861 5861 5861 1861 0861 9761

pas été terminée avant 1983-1984. direction à la nouvelle catégorie de la gestion n'a La conversion de l'ancienne catégorie Haute - La catégorie de la gestion n'existe que depuis 1981. personnel de la Société canadienne des postes. Nota :- Ces données ne tiennent pas compte du





Nombre de ministères où les gestionnaires ont acquis de l'expérience durant leur carrière



Nota: 1. D'après la version mise à jour en 1989 d'un échantillon de 490 gestionnaires selectionnés au hasard : Rapport sur la gestion de carrière des cadres exécutifs supérieurs de la Fonction publique du Canada (août 1986).

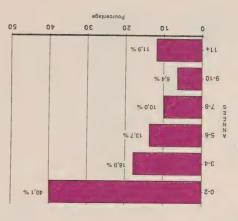
Près du tiers des membres de la catégorie de la gestion travaillent à l'extérieur de la région de la Capitale nationale (RCM). En moyenne, les gestionnaires des autres régions passent environ le même temps à un niveau particulier que leurs homologues de la RCM, et seulement un peu plus de temps à un même poste. Dans l'ensemble, depuis 1984, il y a eu très peu de changedepuis 1984, il y a eu très peu de changement en ce qui concerne le temps passé à

Le faux de départ dans la catégorie de la gestion, qui est d'environ 6 % par année, se compare favorablement à celui de l'ensemble de la fonction publique (10 %). Qui plus est, à l'exception de 1985 et 1986, années où le nombre de retraites a augmenté de façon marquée en raison du Programme de retraite anticipée volontaire, le taux de départ est demeuré relatit-vement stable au cours des dix dernières années.

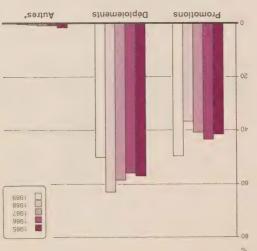
un poste et à un niveau.

qu'à un poste en particulier; 40,1 % ont passé deux ans ou moins à leur niveau actuel et 11,9 % ont passé 11 ans ou plus. Comme les déploiements sont utilisés souvent à l'intérieur de la catégorie de la gestion, les membres passent plus de temps à un niveau (5,2 ans en moyenne)

Temps passé au niveau actuel – Ensemble de la catégorie de la gestion – 1989



Dotation à l'intérieur de la catégorie de la gestion



* Comprend les rétrogradations et les mutations régressives.

la catégorie de la gestion

En moyenne, les membres de la catégorie de la gestion sont demeurés quatre ans à leur poste actuel. Cependant, seulement un peu plus de la moitié n'ont passé que deux ans ou moins à leur poste actuel et seulement 6,3 % ont passé 11 ans ou et seulement 6,3 % ont passé 11 ans ou

besard, 78 % des membres au niveau EX-5 catégorie de la gestion est élevé. Plus de nont travaillé dans plus d'un ministère au moitié de ces derniers ont reçu un grade nours de leur carrière dans la fonction moitié de ces derniers ont reçu un grade su niveau EX-4, ce taux est de publique; au niveau EX-4, ce taux est de sux est de suiveau EX-4, ce taux est de suiveau EX-10 ce taux est de suiveau ex
doctorat.

nu noled .(AMR) triolibs entrinim-euos

supérieurs de la catégorie, comme celui de

important pour l'avancement aux niveaux

La majorité des déploiements et des promotions dans la catégorie de la gestion se produisent à l'inférieur des ministères. Bien que moins élevé, il y a un nombre tout de mème important de déplacements interministérielles et 82 déploiements interministérielle, comparativement à 340 promotions intraministériels. Cet 311 déploiements intraministériels. Le et 311 déploiements intraministériels. Le comparative de et 311 déploiements intraministériels.

784 nominations internes à la catégorie

mesure de dotation la plus répandue en 1989, soit 50,1 % de tous les processus. Les promotions représentent 49,6 % des

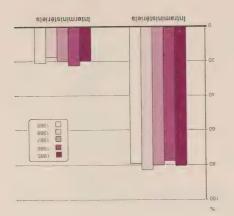
fication du fonctionnaire, constituent la

n'entraînent aucun changement à la classi-

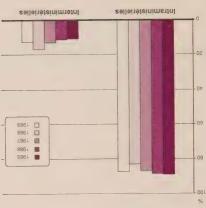
effectuées en 1989.

.% 29

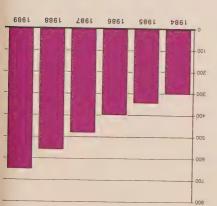
Promotions intra et interministérielles dans la catégorie de la gestion



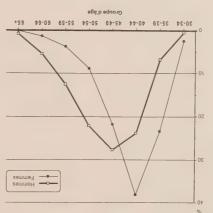
Déploiements intra et interministériels dans







la gestion selon le sexe - 1989 Groupe d'âge des membres de la catégorie de



16,5% par rapport à 1988, alors qu'il y bres. Il s'agit d'une augmentation de

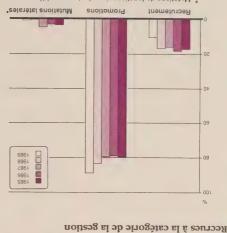
etaient 651, soit 14,1 % de tous les memgestion. Au 31 décembre 1989, elles de s'accroître dans la catégorie de la La représentation des femmes continue nombre de vacances dans cette catégorie. lointain une augmentation considérable du

nous connaîtrons dans un avenir pas très ont entre 30 et 39 ans. Cela signifie que gorie ont entre 40 et 49 ans alors que 10 % De plus, 52,6 % des membres de la caté-83,1 % d'entre elles ont entre 35 et 49 ans. gestion sont plus jeunes que les hommes;

Les nominations dans la catégorie de la tif de 678 femmes, fixé pour 1991. tre une progression constante vers l'objeccadres de direction. Cette tendance illusavait 559 femmes cadres supérieurs ou

.989f na noitsag de dotation touchant la catégorie de la représentent 37,2 % de toutes les activités l'extérieur. Les nominations de recrues tration publique fédérale et 49 (10,5 %) de -sinimba'l eb l'intérieur de l'adminisrecrues à la catégorie de la gestion, 416 gouvernement. En 1989, il y a eu 465 sociétés d'État ou d'autres paliers de d'etablissements d'enseignement, de fédérale, soit du secteur des affaires, de l'extérieur de l'administration publique cas sur neuf environ, les recrues viennent la fonction publique. Par contre, dans un promotion de fonctionnaires à l'emploi de gestion découlent généralement de la

nominations internes à la catégorie qui Les déploiements, c'est-à-dire les



équivalent à ceux des SM ou des EX. due les groupe et niveau professionnels * Mutations de fonctionnaires dont on considère

CESTION LA CATÉGORIE DE LA

bres de cette catégorie partout au pays plus, la Commission a consulté 205 memces et d'établir les points à examiner. De ponibles dans le but de relever les tendan--sib səənnob səb əvitsusthxə əsylana ənu cadres supérieurs. Cette étude comprenait ves aux principales caractéristiques des fessionnelle ainsi que les tendances relatinaires par l'expérience; l'orientation prodéparts; le perfectionnement des gestioninterministériels et intraministériels; les tement; l'avancement; les déploiements dans cette catégorie, notamment le recrud'examiner tous les aspects de la dotation étude de la catégorie de la gestion afin En 1989, la Commission a entrepris une

res ont été menées par la présidente et le Les consultations avec les gestionnai-

afin de recueillir leurs observations.

Dans l'ensemble, les gestionnaires ont tions souhaitées. points positifs, les lacunes et les amélioragestion de la Commission, c'est-à-dire les sur le programme de la catégorie de la demandé aux gestionnaires leurs opinions Winnipeg, Edmonton et Vancouver. On a nationale, de Halifax, Montréal, Toronto, gestionnaires de la région de la Capitale décembre 1989 avec la participation de commissaire entre les mois d'octobre et

d'autres secteurs. térielles ainsi qu'aux échanges avec ment, tant intraministérielles qu'interminisrecours aux affectations de perfectionneils ont suggéré qu'on ait davantage Commission est efficace à cet égard mais avis, le système de dotation géré par la affectations de perfectionnement. A leur catégorie de la gestion qui facilite les manifesté leur appui à un programme de la

l'éventail des candidats. processus de dotation et on accroîtrait rait ainsi une plus grande crédibilité au de présélection plus objectifs. On donned'évaluation, surtout pour disposer d'outils ont proposé d'élargir l'éventail d'outils améliorations à apporter, les gestionnaires nis souples et utiles. Pour ce qui est des sionnels et serviables et les services fourélevé, les agents de la Commission profesles candidats présentés sont de calibre bler un poste de gestionnaire. A leur avis, fonction publique lorsqu'ils doivent comservices reçus de la Commission de la consultés se sont dit très satisfaits des La grande majorité des gestionnaires

qu'ils considèrent comme une grande dans la catégorie de la gestion, initiative la publication des avis de postes vacants consultés ont accueilli avec enthousiasme Cependant, presque tous les gestionnaires nement ainsi qu'à planifier leur carrière. capacités et leurs besoins de perfectiond'aider les gestionnaires à évaluer leurs services d'orientation professionnelle afin ment que la Commission rehausse ses pour un poste. Ils recommandent fortecandidature est prise en considération rétroaction et orientation lorsque leur qu'ils tireraient profit d'une plus grande d'un processus de sélection. Ils croient sont eux-mêmes candidats dans le cadre gestionnaires est moins élevé lorsqu'ils Par contre, le taux de satisfaction des

gestionnaires employeurs. Les candidats autant pour les candidats que pour les devenus un instrument très avantageux la gestion. Instaurés en 1988, ces avis sont repérer des candidats pour la catégorie de est une façon relativement nouvelle de L'utilisation des avis de postes vacants

amélioration leur permettant de se tenir au

courant des concours.

sante, les femmes dans la catégorie de la de 51,2 ans. Autre constatation intérestandis qu'au niveau supérieur (EX-5), il est inférieur (SM), l'âge moyen est de 47,3 ans catégorie sur le plan de l'âge — au niveau nes, il y a une concentration au sein de la de la planification des ressources humaimène particulièrement intéressant aux fins dont l'âge moyen est de 48,2 ans. Phénotionnaires dans la catégorie de la gestion, A la fin de 1989, il y avait 4 632 fonc-

étude plus détaillée d'un échantillon de

la gestion et, à un degré moindre, d'une

l'ensemble de l'effectif de la catégorie de

des systèmes de la Commission pour

rapport annuel. Les données proviennent

saillants sont présentés dans le présent

nombre de domaines, et dont les faits

la gestion qui fait la lumière sur un certain

statistique approfondie de la catégorie de

la Commission a effectué une analyse

les ministères et les plans de ressources

propositions de candidats effectuées par

tuels maintenu par la Commission, les

répertoire automatisé des candidats éven-

tion des ressources de gestion (SIRG), un

moyen, notamment le Système d'informa-

n'auraient pas été repérées par un autre

avoir lu l'avis et 23 % de ces personnes

reçus avaient manifesté leur intérêt après

cas. De ce nombre, 60 % des candidats

pour repérer les candidats dans 44 % des

qu'un avis de poste vacant a été utilisé

sélection par voie de concours a révélé

dats. L'examen de 317 processus de

profitent d'un choix plus vaste de candi-

autrement envisagée et les gestionnaires

candidature n'aurait peut-être pas été

ration pour des emplois pour lesquels leur

peuvent demander à être pris en considé-

humaines des ministères.

En plus de consulter les gestionnaires,

gestionnaires choisis au hasard.

1989 en a attiré encore davantage : 12 000, une hausse de 15 % par rapport à 1988. Les diplômés ont été invités cette année à postuler dans n'importe lequel des 17 domaines professionnels, comparativement aux dix proposés au cours de la campagne de 1988. De plus, le nombre de postes que l'on prévoit combler par le recrutement postsecondaire s'est accru pour atteindre environ 600.

part des ministères et des candidats. a suscité une réponse enthousiaste de la marché du recrutement postsecondaire et publique beaucoup plus compétitive sur le nouvelle approche a rendu la fonction s'ajouter aux documents publicitaires. La vidéo portant sur le recrutement est venue offrir des emplois. En 1989, une cassette arrivée plus hâtive sur les campus pour ment et de publicité. Sans oublier une tantes apportées au matériel de recrutetent également des améliorations imporpostes réellement disponibles. Elles résulconsacre à l'identification ponctuelle de direct des efforts que la Commission Ces augmentations sont le résultat

les exigences professionnelles, les études sionnel, l'évaluation préalable se fonde sur geant une accréditation ou un titre profesque et professionnelle, et technique, exiadministrés. Pour les catégories scientifi-1989, plus de 22 000 examens avaient été inscrits au répertoire. Au 31 décembre l'examen et seuls ceux qui l'ont réussi sont des postes dans cette catégorie ont subi cet examen, tous les autres candidats à (ESANE), et ceux qui ont été exemptés de de sélection des agents au niveau d'entrée toire avant l'entrée en vigueur de l'Examen quelques candidats inscrits à notre réper-(agent de douanes). De plus, sauf pour rieur; administration de programmes administration financière; service extésion à certains groupes particuliers spécialisés sont administrés pour l'admiset du service extérieur, des examens tères. Dans la catégorie de l'administration

La campagne de recrutement postsecondaire

et l'expérience pertinente.

Au cours des dernières années, la Commission a fait part de ses préoccupations concernant le veillissement de l'effectif de la fonction publique et le besoin d'assurer son rajeunissement a diminué. La Commission a en outre pris conscience que ses pratiques de recrutement postsecondaire devaient être amélioment postsecondaire devaient être amélioses pour faire face à la concurrence accrue, surtout compte tenu du bassin réduit de candidats compétents.

Les améliorations apportées aux pratiques de recrutement postsecondaire depuis 1988 se sont poursuivies en 1989. La campagne de 1988 avait attiré 10 415 candidats, ce qui en soi représente une augmentation importante par rapport aux années précédentes. La campagne de

pages, en remplacement de 71 différents guides totalisant plus de 6 000 pages de texte. Les nouvelles normes sont générices d'exercer leur jugement et leur discrétion dans la détermination des qualités requises pour un poste. De plus, des normes spécifiques relatives aux capacités et aux compétences, aux aptitudes, aux sont aussi prescrites pour certains grousont aussi prescrites pr

recrutement La nouvelle approche en matière de

beaucoup plus efficacement. accrue et la gestion du répertoire se fait sentations pour les postes vacants s'est prévus des ministères, la qualité des prétés reconnues pour répondre aux besoins nant que les candidats ayant des capaciles répertoires ne comprennent mainteaux besoins qui ont été signalés. Comme des répertoires sont établis pour répondre dats pour combler des postes vacants, et et adaptés dans le but d'attirer des candiefforts de recrutement sont mieux dirigés ministères. Grâce à cette pratique, les consultation avec les gestionnaires des actuels et futurs en matière de dotation, en nant déployés pour déterminer les besoins clients. De plus grands efforts sont mainterecrutement et du service aux ministères personnes recrutées, de la planification du recrutement pour accroître la qualité des une nouvelle approche en matière de En juin 1989, la Commission a adopté

Tous les candidats inscrits à notre répertoire ont été pré-évalués. Une plus grande utilisation des examens d'évaluation préalable a amélioré grandement la qualité des répertoires de candidats de la Commission et a permis de rehausser la qualité des présentations faites aux minisqualité des présentations de la complex de

fonction publique. ce qui contribue à l'excellence dans la mouvoir une fonction publique de carrière le moral des employés mais aussi à proapproche aide non seulement à rehausser juste et perçu comme tel. Cette nouvelle s'assurer que le processus de dotation est matière de dotation. Ces derniers doivent naires à l'égard de leurs décisions en -noitzept seb étilidas no a la rue fra proficionmême temps, ces nouveaux instruments que la sélection repose sur le mérite. En la Commission s'assure encore davantage des politiques et des normes de dotation, travail des gestionnaires du point de vue large mesure, et en simplifiant le cadre de anu snab finalitisymab al na tuot noitatob dotation. En simplifiant le processus de plus simples et plus souples en matière de publique des instruments et des services d'offrir aux gestionnaires de la fonction En 1989, la Commission s'est efforcée

Les politiques et lignes directrices Un des instruments améliorés consiste

en un document intítulé Politiques et lignes directrices en matière de dotation, publié en 1989. Ce document regroupe en moins de 75 pages, 3 volumes de lignes directrices contenues auparavant dans les manuels de personnel des organismes centraux. Il a été rédigé en des termes concis et de lecture facile plutôt qu'en termes juridiques et techniques. Il sert à porienter plus efficacement les gestionnaiteres dans les différentes étapes du procesers de dotation.

Les normes de sélection

Pour accompagner les politiques et lignes directrices en matière de dotation, la Commission a également publié en 1989 les normes de sélection révisées, condensées en un seul document de moins de 100

nation culturelle. Elle croit, enfin, que des dispositions raisonnables doivent être prises pour assurer à tous les candidats éventuels l'accès aux examens. Cela signité, par exemple, tenir compte de leurs croyances religieuses et ne pas les convouver à un test un jour consacré à un culte quer à un test un jour consacré à un culte quer à un test un jour consacré à un culte que à leur participation.

Embaucher pour l'excellence

L'excellence dans la fonction publique signifie que le gouvernement reçoit des avis professionnels et impartiaux de la part de ses fonctionnaires, que les lois et règlements sont judicieusement appliqués et que les fonctionnaires fournissent des services de grande qualité à toute la population du Canada.

La réputation de la fonction publique canadienne dépasse nos frontières: elle est réputée être l'une des meilleures au monde. Elle s'est acquis une réputation d'excellence en raison de la façon dont ses nombreux programmes sont administrés et de la qualité de ses services. La Commission croit que l'excellence dans la fonction publique résulte directement de l'application continue et juste du principe du mérite comme élément fondamental de la selection et de l'avancement du principe.

Afin de maintenir et d'accroître cette excellence, nous devons nous assurer que les programmes et les instruments sont disponibles et utilisés pour recruter et conserver des fonctionnaires compétents. Afin d'assurer que nos pratiques de recrutement et d'avancement professionnel soient axées sur la compétence des percent avant de la compétence de la compéte

PRINCIPE DU MÉRITE

Le recrutement à la fonction publique formation multiculturelle du pays. des droits individuels accrus et à la transrépondre à un milieu social changeant, à sociétales, son application a évolué pour Toutefois, à l'instar des autres valeurs valeur fondamentale dans la dotation. celui du mérite. Le mérite demeure une Service civil et son principe directeur était nb noissimmod la Commission du fonder ces nominations. Le nouvel orgaarrétait un principe directeur sur lequel un nouveau genre de fonctionnaires et l'indépendance nécessaire pour nommer favoritisme. Il créait un organisme doté de publique compétente et exempte de tout mesures pour s'assurer d'une fonction En 1908, le Parlement adoptait deux

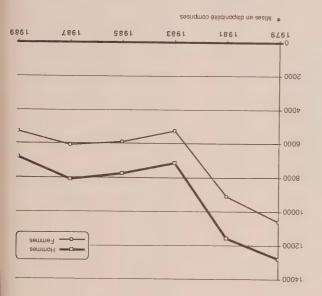
tion ne doivent contenir aucune discrimien question, et que les méthodes de sélecl'être réellement pour exercer les fonctions «essentielles» pour chaque poste doivent Commission estime que les qualités jugées candidats à leur seul groupe culturel; la res ne doivent pas limiter la recherche de les segments de la société, les gestionnaicompétents et bien formés venant de tous dne bonk trouver des employés talentueux, cation du principe du mérite. Elle est d'avis en faisant preuve de vigilance dans l'appliparticulière au processus de sélection et certains groupes en portant une attention les barrières s'opposant à l'embauche de sion croit qu'il est possible de supprimer des raisons de compétence. La Commisnation à la fonction publique, sauf pour d'un groupe ne doit être exclu d'une nomiprincipe du mérite signifie que nul membre compétences. La sélection fondée sur le se décider que d'après les capacités et les et l'avancement professionnel ne devraient

PARTIE I ASSURER LA COMPÉTENCE



une durée indéterminée selon le sexe * Départs des fonctionnaires nommés pour





catégorie de l'administration et du service hommes (6,4). Il en a été de même dans la gestion (1,8) était inférieur à celui des départ des femmes dans la catégorie de la ment. Par contre, en 1989, le taux de chez les femmes, soit 4,4 et 4,8 respectivepresque identique chez les hommes et gorie scientifique et professionnelle est des hommes et des femmes dans la catéres et des professeures, le taux de départ tient pas compte des départs des infirmiè-4,5 chez les hommes. Toutefois, si l'on ne catégorie était de 7,2 comparativement à taux de départ chez les femmes dans cette mières et les professeures. En 1989, le bre de cessations d'emploi chez les infir-

fique et professionnelle, dû au grand nom-

extérieur, 4,4 par rapport à 5,1 chez les

'səwwou

3,2 chez les hommes. retraite était de 1,8 chez les femmes et de Pendant cette même période, le taux de représentation globale est de 83,1%. catégorie du soutien administratif où leur femmes qui est toujours élevé dans la attribuable au taux de démission des ecart est principalement

chez les femmes dans la catégorie scientiannées, il y a eu un taux de départ élevé nelle. Par exemple, au cours des dernières rablement selon la catégorie professionde départ chez les femmes varie considé-5,1 chez les hommes. Cependant, le taux durée indéterminée comparativement à par 100 fonctionnaires nommés pour une 0,2 eb fisté semmes sel sen (étilidinoquib le taux de départ (excluant les mises en En 1989, dans les catégories d'agents,

> Les promotions avec concours (15 260) un droit d'appel. promotions sans concours sont sujettes à lement le processus de dotation. Les fierait pas les résultats et retarderait inutition, que la tenue d'un concours ne modiconsultation avec un spécialiste en dotaoù un gestionnaire a clairement établi, en sont généralement accordées dans les cas concours. Les promotions sans concours supérieur à celui des promotions sans pourcentage de celles avec concours est Sur l'ensemble des promotions, le

% 7,13 to 8881 no % 1,53 ;6881 no anoitom représentaient 66,5 % de toutes les pro-

Les départs de la fonction publique

.789f n9

quittaient la fonction publique chaque 70, ou plus de 20 000 hommes et femmes ment inférieur à ceux de la fin des années des dernières années et est considérableest demeure relativement stable au cours Le nombre de fonctionnaires qui ont quitté 1989, comparativement à 6 367 en 1988. D'autre part, 5 277 femmes ont quitté en 9861 na'up aniom ab 841 1 tios ,aup 6 811 hommes ont quitté la fonction publiannées précédentes. L'année dernière, indéterminée a diminué par rapport aux fonctionnaires nommés pour une durée eb (étilidinordible en disponibilité) de En 1989, le nombre de départs

née, comparativement à 2,2 pour les homnaires nommés pour une durée indétermiles femmes était de 4,1 par 100 fonctionmes. En 1989, le taux de démission chez elevé chez les hommes que chez les femqu'inversement, le taux de retraite est plus chez les femmes que chez les hommes et èvelè aux de démission est en fait plus élevé publique pour des raisons différentes, que femmes et les hommes quittent la fonction Selon les données, il semble que les

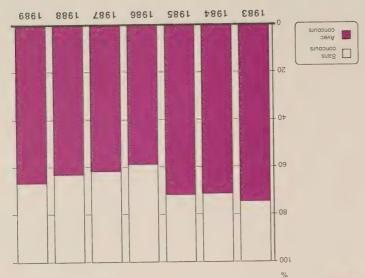








Promotions avec et sans concours



Comme l'illustre le graphique D, la dans la province de Québec. dans la région de la Capitale nationale et

Prince-Edouard. au Nouveau-Brunswick et 20 % à l'Ile-du-Capitale nationale; 54 % au Québec; 37 % 8 % en Ontario; 56 % dans la région de la 6 % en Nouvelle-Écosse et au Manitoba; 4,5 % dans les Territoires du Nord-Ouest; nique; 3 % en Alberta et en Saskatchewan; à Terre-Neuve à 2 % en Colombie-Britande chaque région varie de 1 % au Yukon et proportion de postes bilingues à l'intérieur

publique Les promotions dans la fonction

régulière. ont connu une augmentation lente mais promotions, les possibilités d'avancement 1986, année où il n'y a eu que 14 172 milieu en expansion. Cependant, depuis un milieu en compression que dans un moins de possibilités d'avancement dans réductions d'années-personnes — il y a des années 80, surtout en raison des lités d'avancement ont diminué au milieu rapports annuels antérieurs, les possibifonnement. Comme le signalaient les à l'avancement professionnel et le plaquelques années concernant les obstacles cupations qui se manifestent depuis qui devrait contribuer à atténuer les préocpromotions dans la fonction publique, ce Il y a une augmentation du nombre de

20 913. (9,8 %) par rapport à 1988, où il y en a eu publique, soit une augmentation de 2 047 motions dans l'ensemble de la fonction En 1989, il y a eu au total 22 960 pro-

Recrutement selon la modalité d'emploi

 \mathbf{B}

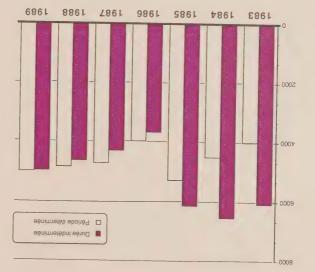
En 1989, sur un total de 9 963 recrues, environ quatre sur cinq (81 %) ont été nommées à des postes unilingues et une sur cinq (19 %) à été nommée à un poste nécessitant et le français et l'anglais. En outre, il n'était pas nécessaire dans tous les cas de nomination à un poste bilingue de maîtriser les deux langues officielles au moment de la nomination. Dans certains cas, les nouveaux fonctionnaires unilingues ont été nommés à des postes bilingues ont été nommés à des postes bilingues ont été nommés à des postes migues ont été nommés à des postes poilingues dans un délai de deux ans au moyen de la formation iniquistique offerte par le gouvernement.

Un nombre croissant d'anglophones, en particulier chez les jeunes, sont bilingues. Sur le plan du recrutement en 1989 par exemple, sans compter le Québec, les anglophones ont obtenu 44 % des nominations à des postes bilingues. En Ontario, la majorité (58 %) des personnes recrutées à des postes bilingues étaient anglophones. Comme la répartition des postes bilincomme la répartition des postes bilingues etaient anglophones.

gues de l'administration publique fédérale dépend en grande partie des caractéristiques de la population servie, ques linguistiques de la population servie, gues varient considérablement d'une région à l'autre du pays. Par conséquent, comme l'illustre le graphique C, la proportion des recrues nommées à des postes billingues en 1989 variait entre 1 % (Terre-Neuve) et 55 % (Québec).

Les exigences linguistiques des postes

Des quelque 215 000 postes pourvus dans l'administration publique fédérale au 31 décembre 1989, 70 % nécessitaient l'utilisation d'une seule langue — généralement l'anglais, à l'exception des postes au Québec — et 30 %, l'utilisation des deux langues officielles. La majorité des postes bilingues (87 %) se trouvent



Recrutement selon les exigences linguistiques du poste – 1989



Le recrutement selon la modalité d'emploi

50,2 % en 1989. antérieurs, chûtant à 51,1 % en 1988 et à déterminée semble revenir aux niveaux l'utilisation de l'emploi pour une période recrutement pendant l'année. Cependant, met de 52,3 % de toutes les activités de -mos nu friiefte a atteint un soma été renversée. En 1987, l'emploi pour de l'effectif du gouvernement, la tendance en 1986, avec l'exercice de compression période déterminée (six mois et plus) mais dépassait celui de l'emploi pour une l'emploi pour une durée indéterminée du recrutement, le pourcentage de fédérale. De 1983 à 1985, sur l'ensemble déterminée dans l'administration publique l'utilisation de l'emploi pour une période La Commission continue de surveiller

Les exigences linguistiques et le recrutement

·sənbuijiun régions du pays et ce, même s'ils sont sont offertes aux Canadiens de toutes les dans l'administration publique fédérale Tout un éventail de perspectives d'emploi régions les plus populeuses du Québec. Nouveau-Brunswick en passant par les de la Capitale nationale, jusqu'au Nord du et de l'Est de l'Ontario, y compris la règion bilingue" du Canada, qui s'étend du Nord bilingues sont concentrés dans la "bande dans la fonction publique, les postes tout comme des nominations internes de Québec. Sur le plan du recrutement, ralement l'anglais, sauf dans la province requièrent qu'une seule langue — généqu'internes, touchent des postes qui ne majorité des nominations, autant externes la maîtrise des deux langues officielles, la l'administration publique fédérale exigent Bien que certains des postes de

La campagne de recrutement postsecondaire

La nouvelle campagne de recrutement postsecondaire, lancée en 1988, a pour but d'attirer les diplômés prometteurs des établissements postsecondaires. En plus de fournir de meilleurs documents de promotion pour le recrutement, la Commission, de concert avec les ministères employeurs, relève et annonce les postes employeurs, relève et annonce les postes on minations de récents diplômés d'université à des postes de niveau d'agent constitueient 13,5 % du recrutement. Environ 30 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1988.

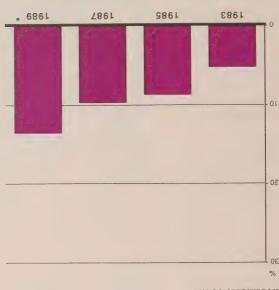
D, VOTOONED, HOI LONCLION BOBTIONE LENDVICES DE L'Y

Le recrutement

Le recrutement à la fonction publique fédérale a diminué, passant de 21 597 nominations externes en 1976 (excluant Postes Canada) à 7 627 en 1986. Toutefois il a augmenté de façon continue depuis 1986. En 1987, 8 982 personnes ont été recrutées à des postes de durée indéterminée et déterminée (six mois et plus), 9 443 en 1988 et 9 963 en 1989.

Pourcentage des nominations des diplômés universitaires récents par rapport au recrutement total





ll ne s'agit que des nominations de diplômés universitaires à des postes d'agent.

D, VOTOONED, HOI EONCLION BOBLIÓNE LENDVICES DE TV

son application a sensiblement évolué en fonction des changements dans les valeurs sociétales. Ce principe nous a toujours bien servis, Il a donné à la fonction publique un effectif responsable et sensible aux besoins du public, un effectif ressuré et motivé à l'idée que ses membres ont été embauchés en fonction de leurs compétences. Nous avons, effectivement, une fonction publique qui fait l'envie de bien d'autres pays.

capacités et des compétences seulement. ment professionnel se fera en fonction des ment sur la compétence et que l'avance--eupinu seèbnot fondes uniquefondée sur le principe du mérite signifie tion publique canadienne. La sélection eur plein potentiel à l'intérieur de la fonchandicapées et les autochtones de réaliser bres des minorités visibles, les personnes passé, ont empêché les femmes, les memsuppression des obstacles qui, par le l'application du principe du mérite exige la veut servir. La Commission estime que représentative de la collectivité qu'elle ser la constitution d'une fonction publique en matière d'emploi, elle cherche à favoriésimpé'l eb enismob el ansb sevitsifini ses tés et conservés dans l'effectif. Grace a gens hautement compétents soient recrusion s'efforce de faire en sorte que des tence de la fonction publique, la Commisassurer et à relever le niveau de compé-Grâce à diverses initiatives visant à

Nous croyons qu'indépendamment des moyens utilisés pour doter les postes de la fonction publique, le principe du mérite ne doit jamais être mis en péril. Ainsi, nous nous assurons également d'atteindre notre objectif premier : bien servir le peuple canadien.

INTRODUCTION

À la Commission de la fonction publique, nous abordons les années 90 avec un sentiment d'enthousiasme et d'optimisme face au défi des nombreux changements que nous connaîtrons dans notre millieu de travail, dans le domaine de la technologie et des affaires, et dans la société en génèral.

Notre engagement face aux Canadiens demeure toutefois le même. Ils doivent tion publique compétente et qui est représentative de la mosaïque canadienne. Malgré les changements et les défis que nous vivons, nous devons continuer à prôner les valeurs fondamentales sur proner les valeurs fondamentales sur lesquelles la fonction publique a été établie: le service au publique a été établie: le service au publique a été établie: le service au publique et de carrière; la dotation fondée sur un principe de mérife qui symbolise et respecte les valeurs de notre société.

répondre à ces attentes ou à d'autres mais principe du mérite n'a pas été modifié pour tion au sein de la fonction publique. Le cité de nouvelles attentes face à la dotacanadienne des droits et libertés a susrécemment, la promulgation de la Charte grante de la fonction publique. Plus les femmes font maintenant partie intépublic canadien se sont transformées et acceptable. Cependant, les attentes du responsabilités, était, autrefois jugé publique, ou de leur accorder certaines femmes à certains postes de la fonction Par exemple, le refus d'embaucher des principe du mérite à un milieu en évolution. a su adapter son mode d'application du celui-ci persiste, parce que la Commission les changeantes des dernières années, cipe directeur, et malgré les valeurs sociasion en 1908, le mérite lui a servi de prin-Depuis l'établissement de la Commis-

INTRODUCTION

Lesor.

La Direction générale des programmes de formation

Cette Direction générale offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation reliée à fonctionnaires. La formation et les services connexes comprennent la formation et les services connexes formation des gestionnaires intermédiaires et la formation professionnelle. Le mandat de la Direction générale englobe également la formation et l'accréditation des spécialistes en personnel, dont la responsabilité a été déléguée à la Commission par le Secrétariat du Conseil du déléguée à la Commission par le Secrétariat du Conseil du

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

Le Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité indispensables à son bon fonctionnement, coordonne la planification stratégique ministérielle, élabore des projets de programmes spéciaux et exécute des articles précis de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En outre, il coordonne les activités législatives de la Commission en matière de langues officielles et assure la liaison et la transmission de renseignements concernant la Commission suprès des députés, des comités parlementaires, des autres gouvernements, etc.

La Direction générale de la vérification

La Direction générale de la vérification vérifie périodiquement les activités de dotation dans les ministères et organismes fédéraux afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la Loi sur l'emploi dans la tonction publique. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le personnel confié à la Commission par le organismes conclues entre les deux
La Direction générale de la gestion ministérielle

La Direction générale de la gestion ministérielle offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants : finances, personnel, systèmes d'information, administration, publications et relations publiques. Elle mène aussi des projets de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de présidente, elle assure enfin l'évaluation de présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale des programmes de dotation

direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale. affectations de perfectionnement, Echanges Canada et le programme Echange de cadres de humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme Cours et des effectifs, les services d'aide aux ministères dans le domaine de l'analyse des ressources Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de membres. Par ailleurs, elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de ministérielles. Elle se charge également de la planification des carrières et de la relève, du délèguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation provenant de l'extérieur de la fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas La Direction générale est responsable du recrutement et des présentations des candidats dotation mettant en vigueur la Loi et le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. dans l'ensemble de la fonction publique, de tous les programmes et directives en matière de La Direction générale des programmes de dotation est responsable de l'établissement,

TES COMMISSAIRES

Les frois commissaires, dont la présidente du lest par ailleurs la première dirigeante de la Commission, sont investis des pouvoirs que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à la Commission de la fonction publique. Désignés par le gouverneur en publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la Loi.

LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présumée à la Loi et au Règlement en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également chargée d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en de travail, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier les règlements des plaintes accueillies.

Formation

- Légère baisse du nombre de participants aux cours de formation de la
 Commission: 12.271 en 1989 contre
 12.622 en 1988.
- Augmentation du nombre de participants aux cours à forfait: 5 565 en 1989 contre 3 389 en 1988.
- Conception, élaboration et prestation de cours, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, visant à appuyer de nouvelles initiatives en matière de politiques dans des domaines comme le harcèlement et l'hygiène nes comme le harcèlement et l'hygiène et la sécurité.
- Entente intervenue avec l'Universite Laval afin d'accroître la reconnaissance de la légitimité académique des cours de la Commission et d'inciter les fonctionnaires à poursuivre leurs études.
- Le 15 décembre 1989, le président du Conseil du Trésor a annoncé que le programme de formation du personnel deviendrait un organisme exploitant spécial.
- Augmentation du nombre de participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique: 1 644 en 1989 contre 1 309 en 1988.

Groupes désignés

- Distribution à tous les ministères de deux modules de formation concernant les membres des minorités visibles, soit un séminaire d'information à l'infention des gestionnaires et un module d'orientation.
- Acquisition de nouveaux appareils pour le Centre de prêt des aides techniques. La Commission a entrepris une étude portant sur le problème de l'embau-
- chage et du maintien en poste des autochtones du Canada. Au 31 décembre 1989, les femmes
- Au 31 décembre 1989, les femmes constituaient 43,6 % de l'effectif de la fonction publique comparativement à 40,0 % en 200, - Surreprésentation des femmes dans Surreprésentation des femmes dans les emplois pour une période déterminée de moins de six mois et 60 % des emplois pour une période déterminée de 6 mois ou plus. Priode déterminée de 6 mois ou plus.
- Augmentation du pourcentage des femmes dans les postes des catégories d'agent : 30,7 % au 31 décembre 1989 contre 20,1 % au 31 décembre 1979.

Catégorie de la gestion

• Achèvement d'une étude concernant les mesures de ressourcement de la catégorie de la gestion incluant un examen du processus de dotation, une analyse statistique poussée et la consultation de 205 membres de la catégorie.

Appels et enquêtes

- Augmentation du nombre de processus
 de sélection ouvrant droit à un appel:
- 9310 en 1989 confre 8 844 en 1988. • Baisse du pourcentage des processus de sélection ayant fait l'objet d'un appel : 13,5 % en 1989 confre 15,8 % en 1988.
- Augmentation du pourcentage des appels accueillis: 14,3 % en 1989 contre 13 % en 1988.
- 45 % de toutes les plaintes déposées à la Direction des enquêtes en 1989 ont été réglées par l'intermédiaire d'une médiation entre le plaignant et le ministère, évitant ainsi d'avoir à mener une tère, évitant ainsi d'avoir à mener une enquête officielle.
- Baisse du nombre d'enquêtes officielles : 408 en 1989 contre 432 en 1988.

Réaménagement de l'effectif

• Depuis que le programme de réaménagement de l'effectif a été annoncé en mai 1985, 23 432 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont été déclarés fouchés par les ministères; 21 387 cas ont été résolus; 1 011 fonctionnaires ont été mis en disponibilité et, de ce nombre, 165 bénéficient et, de ce nombre, 165 bénéficient encore d'une priorité de renomination à encore d'une priorité de renomination à la fonction publique.

Départs

• Légère augmentation du nombre des départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée (incluant les mises en disponibilité), 12 088 en 1989 contre 14 324 en 1988.

Amélioration au système de dotation • Nouvelles politiques et lignes directri-

- ces en matière de dotation

 Mise en œuvre des normes de sélection révisées
- Introduction d'une nouvelle approche en matière de recrutement afin d'assurer une meilleure identification des besoins actuels de dotation et d'améliorer la qualité des présentations.

FAITS SAILLANTS

Effectif de la fonction publique

• Au 31 décembre 1989, il y avait 214 494 fonctionnaires travaillant à la fonction publique et régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à 1988 où il y en avait 211 993.

Nominations

- Augmentation du nombre global des nominations (infernes et externes):
 99 833 en 1989 par rapport à 94 522 en
 1988.
- Augmentation soutenue des nominations externes : 9 963 en 1989, à 8 982 en rativement à 9 443 en 1988, à 8 982 en 1987 et à 7 627 en 1986.
- 13,5 % du recrutement était constitué de nominations de récents diplômés d'université à des postes de niveau d'agent. 30 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1988.
- Augmentation du nombre de nominations internes : 89 715 en 1989 contre 85 045 en 1988.
- Augmentation du nombre de promotions: 22 960 en 1989 contre 20 913 en 1988.

} † † †	LES BUREAUX DE LA COMMISSION	
138		LEXIQUE
134	Formation	
159	sleqqA	
411	Cessations d'emploi	
105	snoitsnimoM	
98	Effectif et catégories professionnelles	
72	Effectif en général	
89		RELEVÉS
59	HAIDOLE	NOTE TECH
1 9	TIQUES	LES STATIS
95	41 DE LA LOI	
	E — RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES $6(1)$, $6(4)$ et	YbbEND ICI
19	25 ans de formation linguistique	
L Þ	Former les fonctionnaires	
94	Apprendre par l'expérience	
₹ ₹	KEHVUSSER LA COMPÈTENCE	III attaa9
38	Le réaménagement de l'effectif	
32	La participation des deux collectivités de langue officielle	
31	L'équité en matière d'emploi	
30	JUSTICE ET ÉQUITÉ	II AITAA9
52	Des mécanismes pour assurer l'équilibre	
51	La catégorie de la gestion	
61	L'application du principe du mérite	
18	ASSURER LA COMPÉTENCE	I HITAA9
17	LENDANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'AUJOURD'HUI	
10	INTRODUCTION	
8	LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL	
9	FAITS SAILLAUTS	
	es matières	Table d

TABLE DES MATIÈRES

L'honorable Gerry Weiner, C.P. Secrétaire d'État du Canada Chambre des communes Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de 1989 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité avec les dispositions de l'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique du chapitre P-33 des Lois révisées du Canada (1985).

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,

Huguette Labelle

Le Commissaire,

Gilbert H. Scott

1.0.11.11.11

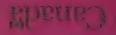
8

4.1.0.d.d.v.y



Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

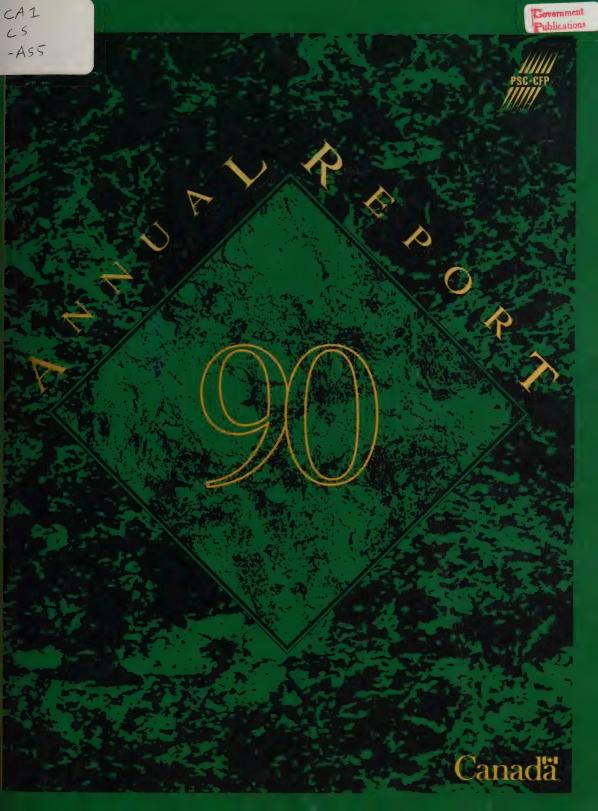




1.0.11.11.11







A summary of this report is available in Braille, large print and on audio cassette.









The Honourable Robert de Cotret, P.C. Secretary of State of Canada House of Commons Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1990.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

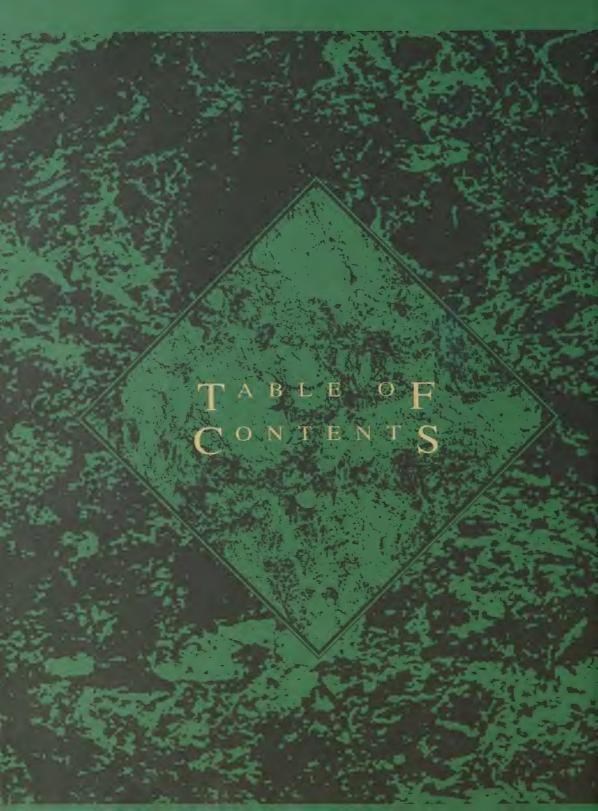
Yours sincerely,

Robert Giroux Chairman

Gilbert Scott Commissioner

Limitte Stewart

Ginette Stewart Commissioner



T ABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

HIGHLIGHTS THE COMMISSION AT A GLANCE	6
Introduction	11
TRENDS: APPOINTMENTS AND SEPARATIONS	15
RECRUITMENT	1.5
APPOINTMENTS WITHIN THE PUBLIC SERVICE	16
Separations	16
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	19
Delegated Staffing	19
RECRUITMENT SERVICE TO DEPARTMENTAL CLIENTS	20
SERVICE TO DEPARTMENTAL CLIENTS	20
MANAGEMENT CATEGORY	23
POPULATION PROFILE APPOINTMENTS	23
DEPARTURES	23
SEPARATIONS STUDY	23
Initiatives	23 25
EMPLOYMENT EQUITY	
	29
EMPLOYMENT EQUITY IN PROGRESS: IMPROVING THE WORKING CLIMATE SPECIAL MEASURE PROGRAMS	29
WOMEN	30
OFFICIAL LANGUAGES	35
NATIONAL CAPITAL REGION	3.5
QUEBEC (EXCLUDING NCR)	35
WORKFORCE ADJUSTMENT	39
LEARNING THROUGH EXPERIENCE	47
Personnel Exchange Programs	47
PERSONNEL DEVELOPMENT PROGRAMS	48
TRAINING	51
Language Training Canada (LTC)	51
TRAINING AND DEVELOPMENT CANADA (TDC)	52
CHECKS AND BALANCES	55
Audit	55
Appeals	5.5
Investigations	56
THE PREVENTIVE ROLE OF APPEALS AND INVESTIGATIONS	57
ANNEX I - OPPORTUNITIES FOR ADVANCEMENT PREJUDICIALLY AFFECTED ANNEX II - RELEASE OR DEMOTION FOR INCOMPETENCE OR INCAPACITY	58
	58
APPENDIX - REPORT ON THE ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE ACT	61
TECHNICAL NOTES	S5
TABLES	S8
GLOSSARY	S75
Offices of the Commission	S81



H IGHLIGHT S

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

 As of December 31, 1990, there were 218 328 employees working for the Public Service under the *Public* Service Employment Act, an increase of 3 834 from 214 494 in 1989.

Appointments

- Increase of 8 576 in the total number of appointments to and within the Public Service (108 409 in 1990, compared to 99 833 in 1989).
- Steady increase in the number of appointments to the Public Service (11 609 in 1990, compared to 9 963 in 1989, 9 443 in 1988 and 8 982 in 1987)
- Appointments of recent university graduates to officer level positions accounted for 13.2% of all appointments to the Public Service.
 39.6% of these appointments resulted from the 1989 Post-Secondary Recruitment Campaign.
- Increase of 6 886 in the number of appointments within the Public Service (96 601 in 1990, compared to 89 715 in 1989).
- Increase of 4 208 in promotions (27 168 in 1990, compared to 22 960 in 1989).

Workforce Adjustment

• Since the Workforce Adjustment Program was announced in May, 1985, 26 659 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 24 769 cases have been resolved; 884 employees still require Commission assistance; 1 006 have been laid off, 194 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Departures

 Decrease of 1 194 in the number of departures of indeterminate employees, including lay-offs (10 894 in 1990, compared to 12 088 in 1989).

Improvements in the Staffing System

- Based on a recommendation of the Public Service 2000 Task Force on Staffing, Deputy Heads were accorded the authority to further delegate staffing decisions to selected managers within their respective departments.
- Instruments of Delegation were simplified.
- Enhanced range and quality of personnel assessment services.

Management Category

- As of December 31, 1990, there were 4 775 employees in the Management Category, an increase of 143 over the 1989 population of 4 632.
- Increase of 79 in the number of women in the category; 730 in 1990, compared to 651 in 1989. This exceeds the Treasury Board goal, established in 1988, of 678 women by March 31, 1991.

Appeals and Investigations

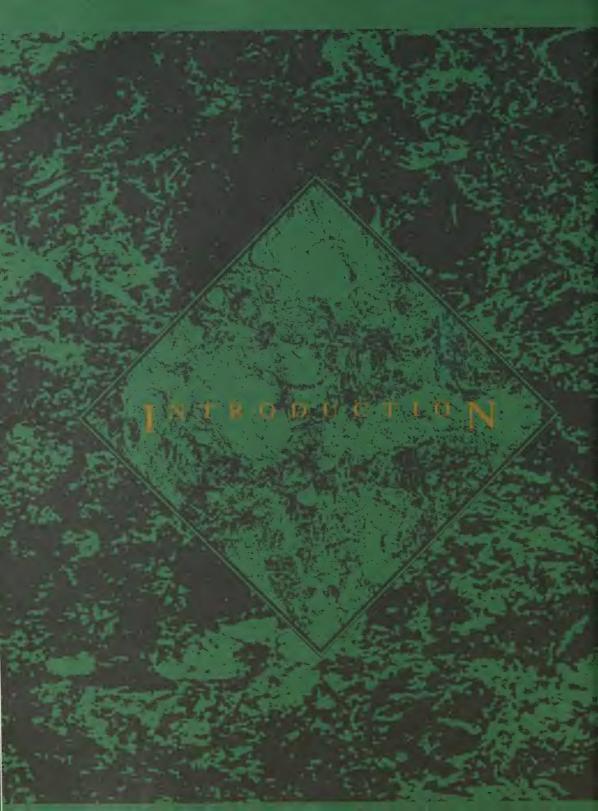
- Increase of 707 in the number of appealable selection processes (10 017 in 1990, compared to 9 310 in 1989)
- Increase of 2.4% in selection processes actually appealed (15.9% in 1990, compared to 13.5% in 1989).
- Decrease of 1.0% in appeals which were allowed (13.3% in 1990, compared to 14.3% in 1989).
- Increase of 12.8% in investigations cases withdrawn or resolved (51.8% in 1990, compared to 39.0% in 1989).

Designated Groups

- Aboriginal peoples, members of visible minority groups and persons with disabilities encouraged to selfidentify in the Management Resources Information System (MRIS).
- Increase in the number of university graduates who applied to the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign and who self-identified as members of employment equity groups.
- Availability of job notices to printhandicapped employees through a toll-free Automated Notice System (ANS) Reader Service.
- Women represented 60.7% of long term employment (six months or greater) and 60.6% of short term (less than six months).
- As of December 31, 1990, women made up 44.4% of the Public Service compared to 43.6% in 1989, an increase of 0.8%.
- Increase of 2.4% in the representation of women in officer categories (33.1% in 1990, compared to 30.7% in 1989).

Training

- On April 1, 1990, the Staff Training Program became a special operating agency.
- Increase of 1 572 in the number of participants in Commission staff training courses (13 843 in 1990, compared to 12 271 in 1989).
- Increase of 295 in the number of participants on contracted courses (5 860 in 1990, compared to 5 565 in 1989).
- Increase of 74 in the number of participants on full-time continuous language courses (1 718 in 1990, compared to 1 644 in 1989).
- In cooperation with the Quebec Ministry of Education, offered for the first time, a correspondence course, Du français sans fautes.



INTRODUCTION

On reflection, 1990 has proven to be a pivotal year for the Public Service of Canada as a whole and for the Public Service Commission in particular. The year opened on a decade which is sure to pose considerable challenges at all levels of the Public Service. The Commission, for one, intends to meet these challenges and to play its part to the fullest.

A Public Service focusing on its clients and on service to Canadians: that is the basic message of Public Service 2000 and the policy of renewal in the Public Service outlined by the government in its White Paper in December 1990. Of more specific interest to the Commission is the government's commitment to maintain a parliamentary agency that will continue to monitor and protect the merit principle in staffing in the federal Public Service.

The Commission welcomed a new Chairman and a new Commissioner in the fall of 1990. Following in the tradition of their predecessors and in cooperation with their fellow Commissioner, they continue to work not only to maintain the principles that constitute the Commission's raison d'être, but also to seek increasingly effective means of translating these principles into services which meet the needs of a modern Public Service which, within current government policy, is able to meet the expectations of those it is called upon to serve.

FOCUSING ON OUR MISSION

Following the example of Public Service 2000, one of the first initiatives of the new Commission was to reaffirm, in a mission statement, the principles stemming from its mandate. This mission has three basic components: a highly competent and non partisan Public Service that is representative of Canadian society. To this end, positions in the Public Service must be staffed through fair, equitable and transparent processes. Moreover, the Commission must provide impartial recourse and review mechanisms. To enhance the competence of public servants, the Commission also continues to provide training and development programs that effectively meet the changing needs of the entire Public Service.

No organization can fulfil its mission without ongoing employee support of and belief in its values. The Commission will therefore ensure that its activities reflect these values — integrity, quality, a spirit of service, and respect for its clients in everything it does.

FOCUSING ON OUR CHALLENGES

Numerous challenges await the Public Service now and in the future. We have only to think of some of the social changes affecting the Commission's activities: the changing composition of the labour force, the ageing of the population in general and the Public Service workforce in particular, the impact of information technology on work methods and skills, and the growing need for enhanced and diversified knowledge. In terms of

demographic changes alone, the following factors offer interesting challenges: the shortage of skilled labour in the 1990s, the fact that two out of three public servants will be in the 35-to-54 age bracket in the year 2000, and the increased representation of women and underrepresented groups in the labour force.

Stiff competition among all Canadian employers means that the Public Service must maximize its efforts to attract its fair share of skilled workers, must effectively plan for succession in the management and professional groups where the shortage of employees is likely to be most severe and must take the opportunity to pursue more vigorously its commitment to a Public Service more representative of the society it serves.

The recommendations of the Public Service 2000 task forces and the White Paper strengthen existing staffing policies on recruitment and promotion while stressing the Commission's responsibility to refine the resulting practices and procedures. The Commission intends to pursue its efforts to simplify the staffing system. While recruitment and promotion remain within the ambit of the Commission, deployments would become the responsibility of the employer.

The following pages outline the Commission's initiatives and achievements in the past year. For example, the report discusses the Management Trainee Program, established to recruit and train a part of the next generation of managers; the implementation of a more comprehensive employment equity strategy

designed, among other things, to provide managers with the knowledge and support they need to manage an increasingly diversified workforce; the development of assessment tools tailored to specific position profiles; the strengthening of current practices and the addition of communication tools emphasizing the Commission's preventive role in appeals and investigations; and for training clients, increased access to learning centres equipped with microcomputers, a project whose benefits may be especially significant in the regions.

The coming years will continue to present the Commission with many challenges that will mobilize all of its energies and summon all its creativity. Against the backdrop of the government's policy of renewal in the Public Service, the Commission will base its actions on the four major principles that govern its activities:

- Staffing according to merit and the equitable treatment of individuals:
 Employees are recruited and promoted without favouritism by means of objective selection processes that result in the choice of the best qualified candidate; open to all members of Canadian society, the Public Service must reflect its makeup and must allow equal access for all, without systemic barriers of any kind.
- Competent employees in a careeroriented Public Service: Equipped with state-of-the-art assessment tools and techniques, the Commission

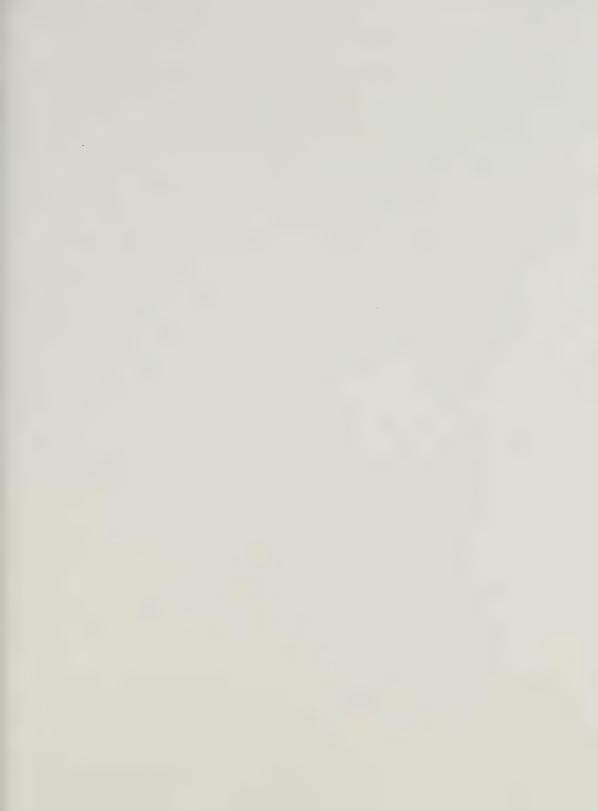
- continues to attract to the Public Service, and to maintain among its workforce, individuals possessing such qualities as adaptability, eagerness to be of service and a sense of motivation; with the help of innovative development programs and services, the Commission seeks to promote opportunities for employees to increase their skills and to meet interesting challenges within the framework of improved career planning.
- Professionals in human resource management: To maintain and increase the professionalism of personnel officers, who basically perform an advisory function, the Commission provides the assistance of specialists with the knowledge and skills required to play this leading role; in addition to human resources, it is equally important to give users access to high-quality methods and tools that enable them to make effective human resource management decisions.
- Transparent processes that allow freedom of action while requiring accountability: The Commission strives to ensure the transparency and fairness of staffing activities while encouraging the subdelegation of staffing authority within departments; in addition to being empowered, managers become clearly accountable for their decisions. Moreover, the Commission conducts regular audits to ensure full compliance with the merit principle.

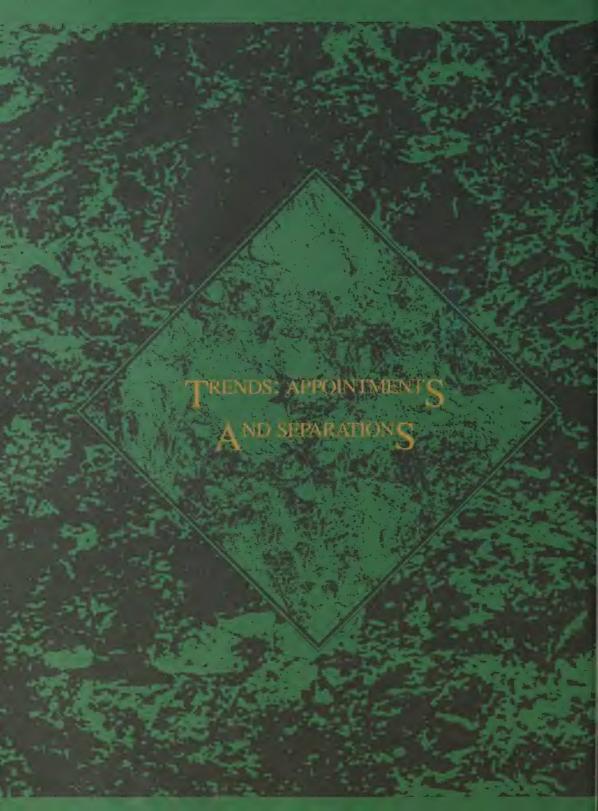
FOCUSING ON COOPERATION

Given the current environment and challenges of the Public Service and the opportunities for change proposed by Public Service 2000 in the coming years, it is more important than ever for everyone involved in human resources to continue working together in a revitalized spirit of openness and cooperation.

The Commission is already firmly committed to increasing cooperation with its various partners to help them assume the principles and values which are reflected in all of the Commission's activities: with managers, who must accept increasing responsibility for human resource management; with human resource specialists, who will play a more strategic role such as creating a climate of confidence between managers and employees; and with employees and their representatives, who will contribute their fair share in achieving the basic objectives of the Public Service through honest and open dialogue.

Finally, among the tasks the Commission has set for itself, the effective communication of its principles, values, programs and activities represents a challenge to which it is devoting a great deal of attention—hence the special importance of the Annual Report. The ultimate aim of this challenge is greater freedom in day-to-day human resource management, training better tailored to client needs, and better service to clients, thereby contributing to the already considerable competence of the Public Service of Canada, and its reputation for excellence, equity and neutrality.





TRENDS: APPOINTMENTS AND

SEPARATIONS

Two major trends were identified from a statistical review of appointments made in recent years: career advancement opportunities and employee mobility have increased in the Public Service; and recruitment activity has returned to approximately the same level as in 1985.

This allays some of the concerns expressed by the Commission in previous annual reports: the need to ensure that the Public Service does not become a static organization offering little opportunity for advancement; and the need to develop qualified replacements for the many public servants who will reach retirement age early in the next century.

RECRUITMENT

With the announcement in 1985 of the government's downsizing program, the number of appointments *to* the Public Service dropped from 11 406 in 1985 to 7 627 in 1986, a decline of 33.1%. However, appointments *to* the Public Service increased slowly but steadily in the following years, reaching 11 609 in 1990.

The use of term employment increased in 1986 and 1987 as a result of the downsizing exercise. In 1985, term appointments accounted for 46.2% of all appointments to the Public Service; by 1987, this proportion had increased to 52.3%. Thereafter it decreased to where, by 1990, it stood at 45.4%. The Commission takes a positive view of this reduction and considers that the use of indeterminate employment strengthens the principle of

a career-oriented Public Service and enhances its ability to attract top-flight candidates.

Although recruitment has increased in recent years, it is nowhere near the levels recorded in the 1970s. In 1974, for instance, over 46 000 people were recruited to positions in the Public Service (including Canada Post). Since the level of recruitment is now considerably lower, it is vital that the Commission not only satisfy the short-term recruitment needs of the Public Service but it must also begin to plan for succession in certain occupational groups where shortfalls may occur such as economists and senior managers.

In 1990, 222 434 people applied to the Public Service compared to 161 046 in 1989. At the end of 1990, the Commission inventory consisted of 39 580 candidates.

The annual Post-Secondary
Recruitment (PSR) Campaign is a
Commission initiative to attract
qualified graduates to the Public
Service. Last year, Commission
recruiters were at all universities across
Canada and received over 14 000
applications from university graduates.
After assessment, 4 769 applications
were retained. For the 1990 PSR
campaign, departments had identified
500 positions in 14 different career
areas for which students were eligible to
apply.

Recruitment by Type of Employment 12000 10000 4000 4000 1985 1986 1987 1988 1989 1990

In 1990, recent university graduates (1 529) hired for officer-level positions accounted for 13.2% of all external recruitment to the Public Service. The Post-Secondary Recruitment Campaign was responsible for recruiting 39.6% of these graduates.

Often people seeking employment in the federal Public Service upon graduation have previously worked as either COSEP (Career-Oriented Summer Employment Program) or CO-OP (Cooperative Education Program) students. Under COSEP, fulltime, post-secondary students planning to return to full-time studies in the fall have an opportunity to work in careeroriented jobs during the summer months. Under the CO-OP program, students are enrolled in work-study programs in which they alternate academic studies with work-terms every four months. Students are thus able to enhance their classroom learning through practical field experience.

In 1990, 4 077 students worked in the federal Public Service as COSEP students and 4 407 as CO-OP students. Both programs continue to be very popular, as they allow management to find young people who as a result of their previous employment experience are well qualified for appointment *to* the Public Service upon termination of their studies.

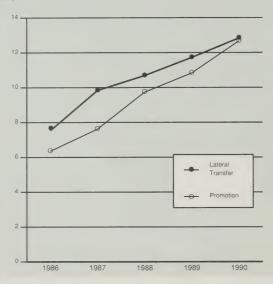
APPOINTMENTS WITHIN THE PUBLIC SERVICE

Appointments within the Public Service also have increased, from 68 431 in 1986 to 96 601 in 1990. The promotion rate increased from 6.4 per 100 employees in 1986 to 12.7 in 1990, while the rate of lateral transfers rose from 7.5 in 1986 to 12.8 in 1990. In 1990, 6 108 (6.4%) of all appointments within the Public Service were made in accordance with the Transfer Exclusion Approval Order, which came into effect in June 1989.

B

Lateral Transfer and Promotion Rates

Rate per 100



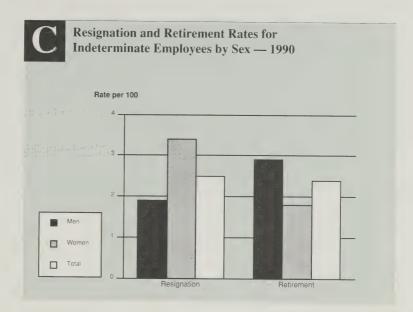
In 1990, there were 27 168 promotions within the Public Service, an increase of 4 208 (18.3%) over 1989. As a percentage of total promotion activity, promotions with competition exceed those without. The proportion of promotions with competition, which had been increasing steadily since 1986, slipped from 66.5% of all promotions in 1989 to 61.9% in 1990. This decrease is due, in large part, to the increased use of reclassification as a selection process.

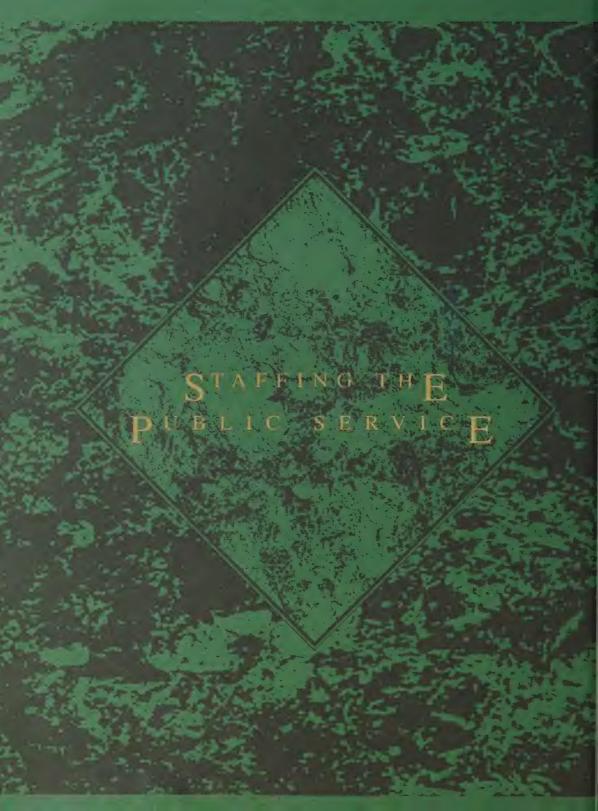
SEPARATIONS

Separations (including lay-offs) of indeterminate employees from the federal Public Service have declined steadily since 1988. A total of 14 324 separations were recorded in 1988; 12 088 in 1989; 10 894 in 1990. In 1990, the separation rate for women (including lay-offs) was 5.9 per 100 indeterminate employees, compared to 5.4 for men.

The resignation rate for women was almost twice the rate of men (3.4 per 100 indeterminate employees, compared to 1.9 for men). This variance is particularly evident in the Scientific and Professional Category and the Operational Category. The resignation rates for women and men in the Scientific and Professional Category were 5.4 and 1.8 respectively, the discrepancy being due primarily to the high rate of resignation among women in the Nursing Group. In the Operational Category, the rates for women and men were 5.0 and 1.9 respectively. This difference was caused primarily by the high rate of resignation among women in the Correction and Hospital Services groups.

However, the retirement rate for men was higher than that for women (2.9 versus 1.8 per 100 indeterminate employees). The gap between men and women was greatest in the Management Category, where men had a retirement rate of 3.3 compared to the women's rate of 0.3.





STAFFING THE PUBLIC SERVICE

The Commission's 1989 Annual Report briefly reviewed the fundamental principle Parliament established in 1908 for staffing the Public Service. This principle — that recruitment to the Public Service and career progression should be decided solely on the basis of competency and its corollary - that no member of any group should be prevented from being appointed except for reasons of competence — continue to constitute the bedrock on which the Commission's work in governing staffing throughout the Public Service is based. The Commission's commitment to uphold merit in the hiring and the promotion of public servants remains absolute.

Modalities, however, change. As previous annual reports have traced, the conduct of much of the promotion part of the staffing function has been delegated to departments for reasons of efficiency in a Public Service of over 200 000 employees in some 50 departments and agencies. What was efficiently conducted centrally when the Public Service was smaller and less complex is now more practically exercised by departmental management. This delegation took place during the 1970s and placed decision-making authority for the large majority of appointments resulting from promotions within the Public Service with deputy heads. However, for efficiency and to ensure effective service-wide planning, the Commission retains central control of most recruitment to the Public Service and of all the staffing activities for the Management Category.

Delegation of the Commission's staffing authority has been consistently accompanied by crucial conditions governing its use. Departmental managers, who make the vast majority of promotion decisions, apply the merit

principle in actual practice. They are at the cutting edge. Accordingly throughout 1990 the Commission devoted much of its staffing efforts to two broad fronts: clarifying the conditions under which departmental management is to exercise this delegated authority; and providing departmental management with effective support so that these conditions can be fully met.

The following account of the Commission's 1990 staffing activities thus deals first with the steps taken to clarify the conditions governing delegated staffing authorities and to strengthen departmental staffing capability. The next portion outlines the Commission's recruiting activities over the past year. Finally, this chapter traces the Commission's work in assessing the quality of its staffing support services and the steps taken to improve them.

DELEGATED STAFFING

During 1990, four new departments were accorded delegated staffing authority. The Instruments of Delegation for three departments — Justice, Revenue Canada (Taxation) and Transport - have been changed to allow them to carry out direct recruiting for selected categories of employees. A further four departments have been authorized to grant promotions without competition for successful graduates of certain professional training and development programs. One additional action regarding delegation of staffing was taken, based on a recommendation of the Public Service 2000 Task Force on Staffing. Deputy heads were accorded the authority to further delegate staffing decisions to selected managers within their respective departments.

To clarify delegated staffing authority, the current Instruments of Delegation were simplified. Departmental authorities and responsibilities have been clearly set out and the conditions under which deputy heads can sub-delegate their authority are spelled out. The Commission also began work, in concert with departmental representatives, on developing a set of indicators for monitoring and assessing the performance of departmental staffing. These indicators focus on departmental conformity with Commission staffing policies and help clarify the structure of accountability between deputy heads and the Commission.

Regarding strengthening departmental management's ability to carry out quality staffing, the Commission concentrated on two areas: providing advice and training to managers and departmental staffing professionals in assessment and selection methods; and improving the range and quality of personnel assessment services available from the Commission.

Accomplishments in the first area were as follows:

- A professionally produced videotape was distributed to all departments, targeted at managers to explain the application of the new Selection Standards developed in 1989.
- A three-day workshop for managers on assessment methods is now available for delivery.
- The Staffing Consultant Profile was distributed to departments. It is intended to guide departments in the hiring, training and evaluation of their staffing professionals.
- A series of seminars began in the fall of 1990 for staffing consultants and managers. These seminars which deal with selection standards, assessment methods and staffing consultant skills will continue into mid-1991.
- Regular consultations were held with Chiefs of Staffing. Twelve meetings were held, including an annual workshop. Co-ordination is carried out through a Consultative Committee of Chiefs of Staffing.

Regarding the range and quality of Commission personnel assessment services, the Commission has made the following improvements:

- Developed tailor-made assessment instruments to fit particular job profiles.
- Helped departments to design more efficient ways of assessing large numbers of candidates.
- Expanded the availability of its Assessment Centre to departments for identifying staff with managerial potential.

RECRUITMENT

Throughout 1990 the Commission maintained those initiatives outlined in last year's annual report: the Enhanced Recruitment Approach and the Post-Secondary Recruitment Campaign. The latter has helped maintain the Public Service's status as a strong competitor in the post-secondary recruitment market. The quality of applicants admitted to, and referrals made from, the Commission's applicant inventory has remained consistently high.

A major focus of the Commission throughout 1990 was to ensure the fairness of recruitment selection methods. As noted at the outset, the Commission is committed to the principle that no member of any group shall be excluded from consideration except on the grounds of competency.

The Commission has therefore taken steps to ensure that its selection tests, starting with those for entry-level positions, are bias-free. Analysis of the Entry-Level Officer Selection Test for this purpose was completed. Workshops for candidates from employment equity groups — women, members of visible

minority groups, aboriginal peoples and persons with disabilities — were held to help them prepare for taking standardized tests. Practice tests with sample questions were developed so that all candidates could try questions before taking the test itself. Further, employment equity groups are being consulted in the development of new tests for entry to the Public Service.

SERVICE TO DEPARTMENTAL CLIENTS

Throughout 1990 the Commission strove to increase the quality of the services it provides to its departmental clients — those managers who have received delegated staffing authority and the departmental staffing community. This was in part to provide better service, but in equal measure due to the Commission's own interest in providing quality support to those who directly apply the merit principle.

To assess clients' perceptions of our services and to obtain their suggestions for improvement, a series of questionnaire-based surveys was completed. Departmental directors of personnel, chiefs of staffing, staffing officers and directors of Official Languages were among the client groups consulted.

All suggestions for improvement were assessed and where practical, acted on. For example, suggestions from directors of Official Languages were used to improve the hiring and training of language assessors.

Suggestions from executives who assist in the Assessment Centre's exercises were used to improve the efficiency of the process, including the production of assessment reports.

A NOTE IN CONCLUSION

The Commission remains accountable to Parliament, and to the Canadian population which Parliament represents, for the effective application of the merit principle: that the hiring and promotion of federal public servants is free from political. bureaucratic or personal patronage. However, the living application of the merit principle rests in large measure with those managers who exercise dayto-day staffing decisions. The Commission is dedicated to ensuring that all managers who exercise this authority do so responsibly and in conformity with Commission values and policies.





THE MANAGEMENT CATEGORY

POPULATION PROFILE

At the end of 1990, there were 4 775 employees in the Management Category, an increase of 3.1% over the 1989 population of 4 632. The representation of women in the Management Category continues to increase. In 1988, Treasury Board established goals of 678 women and a 15.2% representation rate of women in the category by March 31, 1991. These two goals were achieved in 1990. As of December 31, there were 730 women in this category, representing 15.3% of all members, an increase of 12.1% over 1989

Other underrepresented groups also made progress. The number of aboriginal peoples increased from 42 in 1989 to 45 in 1990, while their representation remained stable at 0.9%. Persons with disabilities increased from 84 in 1989 to 91 in 1990 while that of members of visible minority groups rose from 86 to 100. The representation of persons with disabilities increased from 1.8% to 1.9% and that of members of visible minority groups from 1.9% to 2.1%.

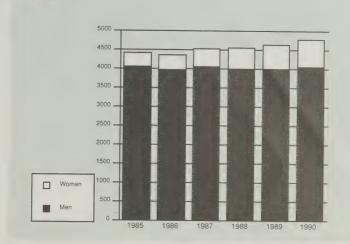
Francophone representation also increased during this period. At the end of 1990, there were 1 086 francophones in the Management Category (representing 22.7% of the population) compared to 1 036 (22.4%) in 1989.

APPOINTMENTS

In 1990, 1 282 appointments were made *to* and *within* the Management Category. Over one-third of those appointed were new entrants to the category, with 384 (30.0% of all appointments) coming from within the federal Public Service and 69 (5.4%) from outside

D

Population of the Management Category by Sex



As for the 829 appointments made within the category, deployments — internal appointments without change to the employee's classification — still constituted the most popular form of staffing action in 1990, accounting for 36.3% of all appointments.

The majority of appointments *to* and *within* the Management Category occur within the same department. Excluding the 69 appointments of persons from outside the Public Service, 82.7% of all appointments were intradepartmental. Interdepartmental mobility is higher in the case of deployments (20.8%) than promotions (15.0%).

Vacancy notices are still used as a means of identifying Management Category candidates. In 1990, 219 vacancy notices were issued, providing managers with access to a larger number of candidates.

DEPARTURES

In 1990, there were 238 departures — 220 men and 18 women — from the Management Category. Most departures were due either to retirement (55.9%) or resignation (34.9%). However, the departure rate for the category was lower in 1990 than in the previous year, declining from 6.5 per 100 employees in 1989 to 5.1 in 1990.

SEPARATIONS STUDY

In 1990, the Commission conducted a study on separations from the Management Category. The study indicated that there is no statistical proof of an employee retention problem within the Management Category. The principal findings were as follows:

 The separation rate in the Management Category (about 6%), while slightly higher than that of employees at the SM minus 1 and 2 levels (4.9%), compares favourably to the total Public Service rate of 10%.

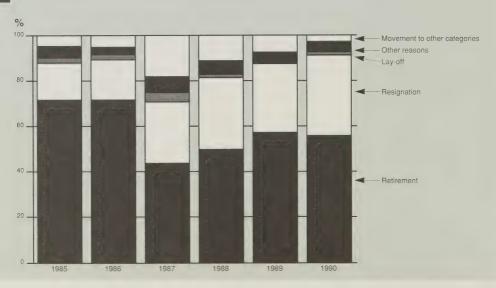


Appointments in the Management Category



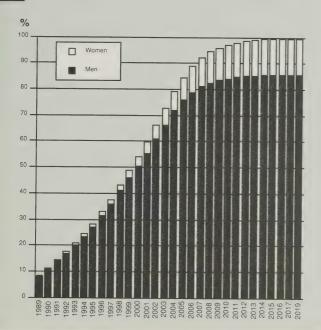


Departures from the Management Category





Management Category Employees Eligible to Retire



- The separation rate in the Management Category has remained relatively stable over the last 10 years, with the exception of 1985 and 1986, when retirements increased significantly because of the Voluntary Early Retirement Program.
- Despite a drop in the age of employees taking early retirement in the Public Service as a whole, the age of employees who retire early from the Management Category has remained steady at approximately 59 years.
- By the year 2000, about 54% of the present total population of the Management Category will be eligible for retirement. By 2004, this proportion will have increased to 80%, with more men than women eligible for retirement.
- The resignation rate of 2% in the Management Category is comparable to the 1.8% rate among employees at the SM minus 1 and 2 levels, and is well below the rate of 3.5% for the entire Public Service.
- Members of the category below 44
 years of age have a higher resignation
 rate than any other age group in the
 Management Category.

INITIATIVES

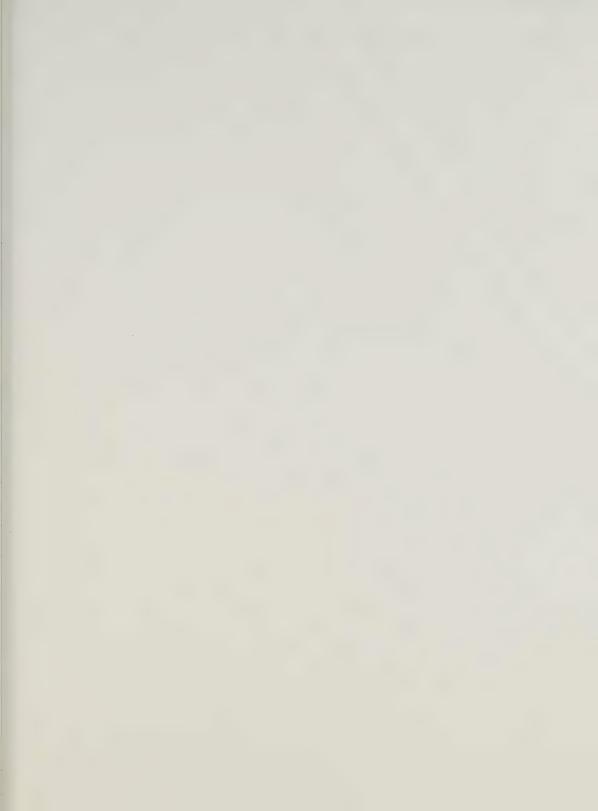
One of the major events for the Management Category in 1990 was the publication of the report of the Public Service 2000 Task Force on the Management Category. This group studied a number of issues relating to the category and recommended a series of changes to make the delivery of services more effective, improve the efficiency of management processes and increase the accountability of managers and departments.

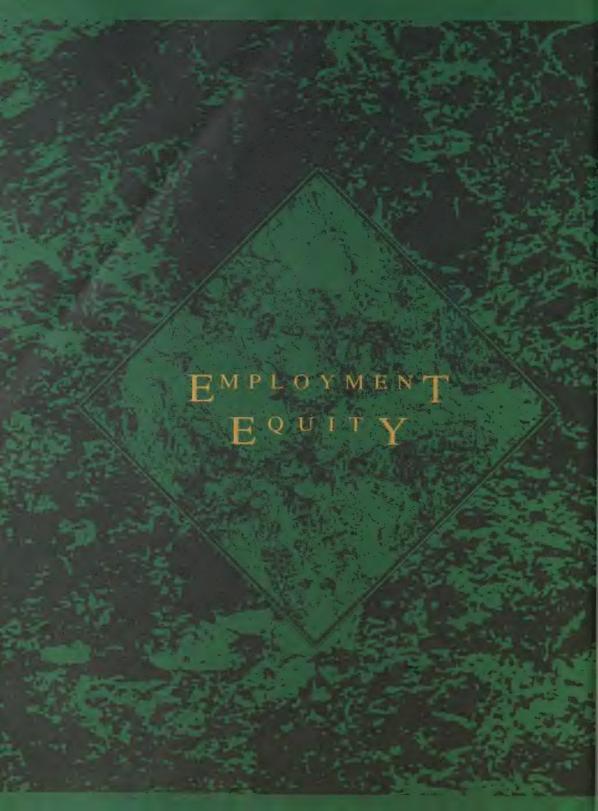
During the year, the Commission assessed the effects which the implementation of certain recommendations might have on its programs. The Commission agrees with most of the recommendations relating to its areas of responsibility.

Some recommendations, specifically those requiring no legislative amendments, have already been implemented or will be in 1991. For recommendations requiring legislative changes, the Commission has developed implementation plans in order to give effect to amendments as soon as they are adopted by Parliament. Regardless of what the future holds, in 1990 the Commission adopted and developed several measures to implement the recommendations contained in the Task Force's report. These include:

• The establishment on a pilot basis of a Diagnostic and Career Counselling Service; this service was developed in response to concerns expressed by members of the Management Category about inadequate counselling services. Managers can obtain evaluation results to learn more about themselves and receive advice and counselling from an experienced manager. The service is strictly confidential. It is the managers' responsibility to contact the service, which then identifies their individual abilities and

- developmental needs with a view to career planning, and subsequently provides them with an assessment of their personal qualifications and career aspirations. In 1990, pending resource allocation, this service was offered only in the National Capital Region.
- Publication of Profile of the Public Service Leaders and Managers, a document prepared jointly by the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission, which recognizes the key role of managers at all levels in providing leadership in the Public Service. This profile stresses the importance of adopting an integrated approach to the selection and development of leaders and managers. The profile examines the fundamental characteristics required to direct and manage employees at all organizational levels. Within the context of this publication, a questionnaire was prepared to assess the leadership qualities of candidates for positions at the director level. This tool will allow feedback from subordinates, colleagues and superiors on the strengths and developmental needs of a particular manager.
- A revision of the selection standards for the Management Category to reflect the *Profile of the Public Service Leaders and Managers*. The publication of these new standards is planned for the spring of 1991.
- Resourcing and counselling services in Public Service Commission regional offices for Management Category members.
- Enhancement of the selection process at the entry level to the Management Category to ensure equity and to provide for more thorough and rigorous assessment of managerial abilities, particularly in the area of human resource management. One of the improvements being considered to increase the number of Management Category entry level selection tools is the introduction of an assessment centre.





E M P L O Y M E N T E Q U I T Y

The Commission strives to achieve a federal Public Service representative of the Canadian population by ensuring that access to federal Public Service employment is equitably administered. This means taking action to redress imbalances through recruiting and staff development programs targeted for members of Employment Equity groups - aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities and women. It also means doing what is achievable under our mandate to retain persons from these groups once they have gained employment.

During 1990 the Commission's **Employment Equity Directorate** concentrated on two areas: helping managers improve the working climate for members of Employment Equity groups — and thereby increasing the chances of retaining them; and operating five Special Measure Programs of recruitment and staff development on behalf of Treasury Board Secretariat. These Special Measure Programs are ACCESS: Visible Minority Employment; Northern Careers; National Indigenous Development; and the OPTION Program.

EMPLOYMENT EQUITY IN PROGRESS: IMPROVING THE WORKING CLIMATE

Numeric goals have been the main indicator of progress in achieving employment equity. And, for a number of years, emphasis has been placed on target group recruitment. The Commission recognizes, however, that employment equity is much more than numbers and that effective recruitment alone will not achieve equity in the workplace. Employment equity is fundamentally a management responsibility and challenge - to create and maintain a working environment in which the principles and practices of employment equity are a reality and where target group members are able to contribute and achieve along with all their other colleagues. This entails a broader approach to employment equity, one that focuses not only on recruitment, retention and promotion of target group members, but also on management accountability for creating the working climate that makes this possible. Building on the experience gained in the management of the Special Measure Programs and in working with target groups, the Commission undertook a number of initiatives in 1990 to assist managers in working towards the fundamental objective of an equitable workplace.

First, the Commission undertook to broaden and enhance its employment equity strategy to support managers in responding to the demographic and social realities of the 90s, managing diversity and increasing target group representation. For example, the Commission has begun to consult extensively with other levels of government, leading companies in the private sector and non-governmental organizations specializing in the employment equity field to learn about innovations in managing diversity and new models and methods to increase target group representation. The

Commission has also undertaken to develop marketing and dissemination initiatives in support of the government's employment equity objectives.

In this same spirit, the Commission has decided to develop a Diversity Training Strategy to provide public service managers and employees the skills to manage and work with a diverse workforce - the skills to accommodate differences, to treat all employees with respect and fairness, and to lead by example. The first phase of this strategy — the analysis phase, which includes a review of the existing diversity training programs and an assessment and analysis of the needs of Public Service managers, supervisors, members of the target groups and employees — will commence in 1991.

The Commission also sought to encourage aboriginal peoples, members of visible minority groups and persons with disabilities to identify themselves in the Management Resources Information System (MRIS). MRIS is a comprehensive inventory of Public Service employees already in or at the levels leading to the Management Category and is the main source of potential candidates for vacant positions in that category. As a result of this initiative, which was actively supported by departmental directors of Personnel, 27 aboriginal peoples, 205 members of visible minority groups and 73 persons with disabilities self-identified, and now are included in the inventory. As of December 31, 1990, 253 aboriginal peoples, 669 members of visible minority groups and 188 persons with disabilities had self-identified in the MRIS inventory.

Additionally, the number of university graduates who applied to the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign and who self-identified as members of employment equity groups increased significantly over the 1989-90 campaign. In 1990, applications by

aboriginal peoples increased to 93 from 64 in 1989 (an increase of 45.3%), applications by members of visible minority groups increased to 2 287 (40,7%) from 1 625, by persons with disabilities to 135 (90.1%) from 71, and applications by women increased to 6 061 (35.7%) from 4 466. These increases result largely from new promotional initiatives undertaken by the Commission for the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign. Advertisements for the campaign were published in a number of native newspapers and campaign material was provided to all native band chiefs, various national visible minority associations, and to women's centres and National Educational Association of Disabled Students (NEADS) coordinators on university campuses. The campaign was also promoted to Canadians studying at Gallaudet University in Washington, D.C., a university for hearing-impaired students.

The Commission improved access to internal job notices for public servants whose disabilities limit their access to printed job notices. Job notices posted in print across the Public Service are now available to print-handicapped employees through a toll-free Automated Notice System (ANS) Reader Service. Such notices include competitions, appointments without competition, appeal notices and job opportunities in the Management Category.

Based on the premise that employment equity is a basic component of good management, the Commission developed and sponsored a new training workshop on issues related to employment and disability. From Principles to Practice provides public service managers and the staffing community with the practical information required to ensure that employment equity principles become an integral part of their staffing activities. Additionally, the cross-

cultural awareness sessions designed to sensitize managers to aboriginal cultural values and customs continued to be offered across the country.

Throughout 1990, departments increased their requests to the Commission for advice and guidance on issues concerning members of visible minority groups and women, and for statistical data to assist departments in human resource planning and employment equity action plans and strategies. The Commission was invited to speak on employment equity issues to a number of groups, for example, the Federation of Trinidad and Tobago Organizations of Canada, the National Council of Jamaicans, the Canadian Ethnocultural Council and high risk drop-out students from the Ottawa Board of Education.

The Technical Aid Loan Bank provides public servants who have disabilities with no-cost, short-term loans of work-essential devices that help them work with greater ease, independence and productivity. In 1990, in response to a growing interest by managers in how to accommodate employees with disabilities, the bank contracted the services of the Neil Squire Foundation, a national non-profit organization dedicated to responding to the needs of adults with severe physical disabilities. On behalf of the Public Service Commission, the Foundation provides on-site, technical needs analysis to determine, with the disabled employee and the manager, solutions which address their specific needs.

SPECIAL MEASURE PROGRAMS

The Special Measure Programs described below provide person-year and financial aid to departments for the training and development of persons with disabilities, aboriginal peoples, members of visible minority groups and women. They are administered on behalf of the Treasury Board Secretariat.

ACCESS PROGRAM

This Program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. In 1990, greater emphasis was placed on officer-level placements and on indeterminate appointments, and as a result, both increased substantially. Of the 149 new participants in 1990, an increase of 21 from 1989, 71 were at the officer level. Sixty-eight of the new participants were women, 27 at the officer level. As well, 64 or 43% of new participants in the program were appointed indeterminately at the onset of their program involvement, up from 33.6% in 1989. Since its inception in 1983, a total of 1 228 persons have participated in the program. Of the 1 056 participants who have completed the program to date, 748 (70.8%) have remained in the Public Service: 356 (47.6%) are women.

VISIBLE MINORITY EMPLOYMENT PROGRAM

This Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1990, 137 persons were appointed to the Public Service under this program: 47.4% were women. Of the 426 participants in the program since its inception in 1986, 300 persons completed the program; 285 were appointed to indeterminate positions, 86.3% at the officer level.

NORTHERN CAREERS PROGRAM

The Northern Careers Program, operated by the Public Service Commission in the Yukon and Northwest Territories, is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies

in these areas. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1990, 73 aboriginal peoples, of which 42 were women, participated in the program, and 58 (31 women) completed their assignments. Since 1983, 372 persons have participated.

NATIONAL INDIGENOUS DEVELOPMENT PROGRAM

This Program, administered through the Commission's regional and district offices, provides participants with training and career development opportunities in federal departments. In 1990, 134 persons entered the program — 60 were women — with 26 departments participating. A total of 125 persons completed the program during the year for a seven-year total of 524.

OPTION: THE NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS PROGRAM FOR WOMEN

The Non-Traditional Occupations Program for Women, OPTION, offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by Treasury Board Secretariat, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1990, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service. Examples included chemistry, aircraft operations, firefighters, electronics and scientific research. During 1990, 80 women were appointed to non-raditional occupational groups in 15 departments.

WOMEN

At the end of 1990, there were 97 048 women in the Public Service, constituting 44.4% of the Public Service workforce, an increase of 0.8% from 1989. Their representation continued to increase in each province, including Newfoundland and Nova Scotia, where representation is significantly below the Public Service average.

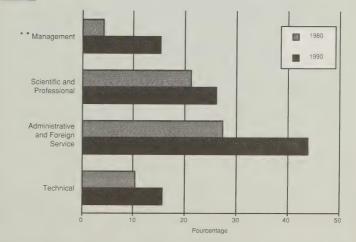
The representation of women in officer categories was 33.1% in 1990. an increase of 2.4% from 1989. Thirtyeight percent of appointments to the officer categories from outside sources were women. Additionally, women represented 42.5% of all appointments within the officer categories. They represented 42.5% of promotions and 39.7% of transfers in these categories. In 1990, 43.7% of the people recruited to officer-level positions from universities were women, compared to 41.3% in 1989. Graph H illustrates the representation of women by officer category for 1980 and 1990.

In 1990, there were 730 (15.3%) women in the Management Category, an increase of 79 since 1989. Representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 2.8% in 1990 to 44.0%. At the end of 1990, women comprised 83.6% of the Administrative Support Category.

On December 31, 1990 women represented 60.7% of long term employment (six months or greater). This was due in part to the large number of women in the Administrative Support Category (83.6%), where 17.5% of women are in long term positions (compared to 19.9% of men). Women are overrepresented in term employment in the Technical (13.5% compared to 3.8% for men) and the Scientific and Professional (10.1% compared to 3.9% for men) categories. In the Administrative and Foreign Service and the Operational Categories, men and women are almost equally represented in term positions, at 5% and 10% respectively. On December 31, 1990



Representation of Women by Officer Category*



^{*} Post Office is not included.

^{**} In 1980, referred to as the Senior Executive Category.

women represented 60.6% of short term employment (less than six months).

Women represented 42.7% of indeterminate employees in 1990. The recruitment of women to indeterminate positions decreased from 41.9% in 1989 to 41.2% in 1990.

Women in the Public Service are, on average, younger than men (38.7 vs 42.3). Sixty-three percent of the Public Service population under 25 are women. Only 30.7% of those 55 and older are women.

In 1990, the rate of departure (excluding lay-off) of women in indeterminate positions in officer categories was 4.7 per 100 indeterminate employees, compared to 5.2 in 1989. The rate of departure of women in the Management Category in 1990 was 2.8, compared to 2.7 in 1989. The rate of departure for men in the Management Category maintained its consistently higher rate of 5.4, compared to 7.1 in 1989. This is due primarily to the age difference between men and women in the category. The average age for women in the Management Category is 44.4, compared to 49.1 for men. The main reason for men leaving the category is retirement: 60.6% compared with 11.1% for women in 1990.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau was established in 1983 to increase the number of women in the senior management ranks of the federal Public Service. While originally mandated for a five-year period, Treasury Board extended the Bureau's mandate to 1993. The Bureau identifies, refers and markets top-quality candidates for competitions at the entry levels of the Management Category. It

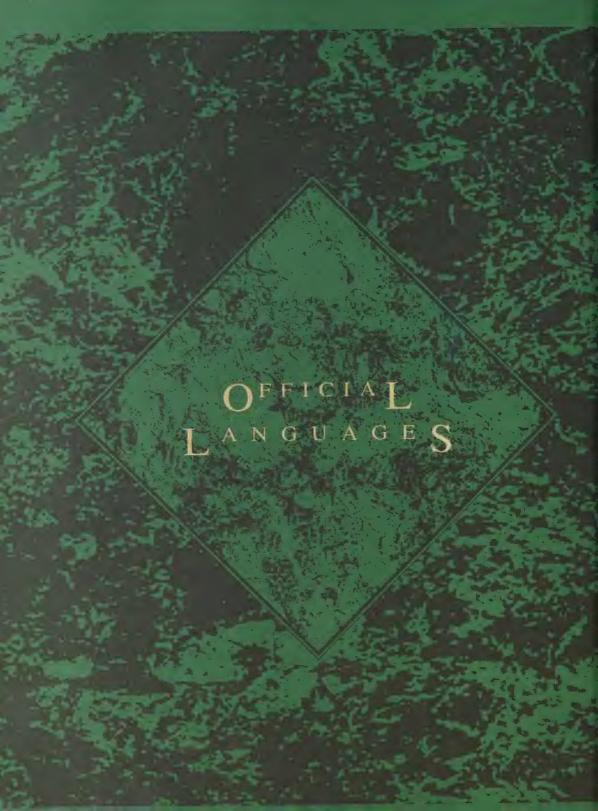
also arranges developmental assignments for women who need experience to prepare for more senior positions. At the end of 1990, the Bureau maintained an inventory of 123 women at the two levels below the Management Category. These women have been assessed as being ready for promotion to the category. In 1990, 53 of the Bureau's clients were appointed to entry-levels representing 54% of the total number of women appointed to the category in 1990. During the year, the Bureau conducted 832 career counselling sessions.

In 1989, the Commission prepared an information package for potential part-time employees which deals with such issues as schedules and approaches to part-time work, the advantages and disadvantages, and provides tips on how to obtain and manage a part-time position. The interest in this initiative continued in 1990 with 38 departments and agencies purchasing 62 copies of the information package. The package can be borrowed from the Commission's regional and district offices or purchased from the Commission's Women's Programs in Ottawa.

The Interdepartmental Secondment Program was established in 1987 to create new opportunities for career development and employee movement within the Public Service. In 1990, 127 women registered for the program and 58 have received secondments.

Women were also well represented in the Career Assignment Program in 1990 when 25 women participated. For more details on this program and the Interdepartmental Secondment Program mentioned above, see "Learning Through Experience".





O FFICIAL LANGUAGES

O F F I C I A L L A N G U A G E S

In most regions, the participation of the official language minority in the Public Service is similar to its proportion in the labour force. In Saskatchewan, for instance, francophones represent 1.2% of the labour force and 1.6% of the federal workforce; in Nova Scotia, these proportions are 3.2% and 3.8% respectively. In New Brunswick, where francophone participation in the Public Service (19.7%) in the early 1980s was far below the proportion of francophones in the population, the proportion of francophones in the Public Service (31.9%) and in the labour force (32.0%) are for the first time, almost identical. Nevertheless, problems still exist in the National Capital Region and Quebec. In the former, the problem lies essentially in the imbalance in francophone participation between the officer and support categories and, in the latter region, in the low rate of anglophone participation in the federal Public Service compared to the labour force. In each of these two regions, the imbalances are particularly evident between occupational categories, as indicated in Tables I and J.

NATIONAL CAPITAL REGION

In the National Capital Region (NCR), francophones represent 32.2% of the labour force and account for 38.0% of the Public Service workforce. This situation is attributable primarily to their overrepresentation in the support categories (48.0%). While francophones are generally well represented in the officer categories (32.2%), disparities persist from one category to another. Francophones make up 37.7% of the Administrative and Foreign Service Category, but are underrepresented in the other officer categories, although

Anglophone and Francophone Participation by Category — NCR

	Angl	ophon	es	Fran	cophones
Category		%			%
Management		78.0			22.0
Scientific and Professional		75.7			24.3
Administrative and Foreign Service		62.3			37.7
Technical Section 1		73.2			26.8
Total Officer		67.8			32.2
Administrative Support		52.1			47.9
Operational Company of the Company o		51.0			49.0
Total Support		52.0			48.0
GRAND TOTAL		62.0			38.0

progress has been made in a number of areas. In the past year, francophone participation increased from 23.4% to 24.3% in the Scientific and Professional Category and from 25.3% to 26.8% in the Technical Category. Progress has been slower in the Management Category, in which francophone participation is only 22.0%.

Conversely, anglophones are underrepresented in the support categories in the NCR, occupying only 52.0% of positions. These imbalances in the NCR are the prime cause of the service-wide imbalances in participation between categories.

Conscious of this anglophone underrepresentation in support categories and of the francophone underrepresentation in certain officer categories, the Commission strives to ensure equitable levels of participation by both language groups in its inventories and in its candidate referrals to departments in the NCR. In 1990, the francophone recruitment rate increased in the Management Category (27.1% compared to 20.0% in 1989), but remained low in the Technical Category

The proportion of anglophone recruits to the Administrative Support Category was only 48.1%, compared to 52.5% in 1989. Factors undermining the Commission's efforts to increase anglophone participation in this category include the high proportion of recruitment to bilingual term positions which requires imperative staffing and the relative shortage of bilingual anglophones.

QUEBEC (EXCLUDING NCR)

Although anglophones make up 14.6% of the labour force in Quebec, they continue to be underrepresented in the federal Public Service, accounting for only 5.7% of the federal workforce. Recruitment efforts to date, while successful, have been offset in part by a higher separation rate among anglophones, due primarily to their higher average age than that of francophones. However, over the years these recruitment efforts have had a rejuvenating effect on the anglophone workforce, thereby reducing the age gap between anglophone and francophone public servants in Quebec. According to a special report on demographic



Anglophone and Francophone Participation by Category — Quebec (without NCR)

	Anglophones	Francophones
Category	%	%
Management	7.2	92.8
Scientific and Professional	16.0	84.0
Administrative and Foreign Service	5.3	94.7
Technical	6.8	93.2
Total Officer	7.8	92.2
Administrative Support	3.0	97.0
Operational	3.7	96.3
Total Support	3.3	96.7
GRAND TOTAL	5.7	94.3

projections prepared by the Commission in 1990, this gap will continue to close, and by the year 2000 the average age of anglophone public servants in Quebec will be 1.7 years lower than that of their francophone colleagues. If this trend continues, the anglophone separation rate will be reduced and recruitment measures adopted by the Commission will yield more visible results. The data for 1990 already reflect positive results. The number of anglophones increased for the second consecutive year (from 1 700 in 1989 to 1 752 in 1990), and the overall proportion of anglophones in the federal Public Service in Quebec also increased for the first time, from 5.6% to 5.7%. This increase occurred almost exclusively in the officer categories, in which anglophone participation (7.8%) is higher than in the support categories

In 1990, in external recruitment, the proportion of anglophones reached the unprecedented level of 9.7% overall. Nevertheless, an imbalance persists, with anglophones accounting for 12.0% of recruits in officer categories and 5.3% in support categories. The

proportion of anglophone external recruits was almost 13% in the Administrative and Foreign Service Category, the only category in which anglophone participation has increased steadily in recent years.

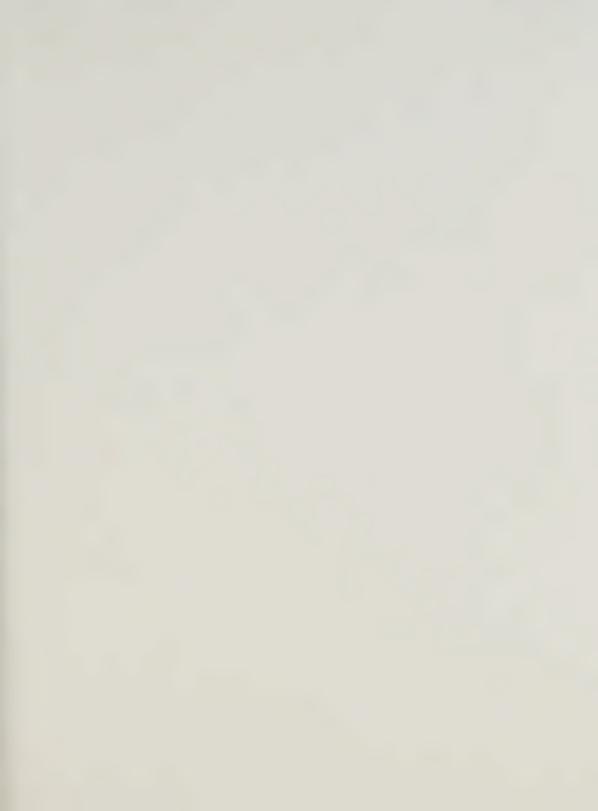
However, among anglophones these recruitment rates merely offset their higher rate of transfer to other regions and their higher separation rate which, although declining, remains slightly higher than the francophone separation rate. Anglophones account for about 38% (85 of 224 in 1990) of transfers from Quebec to other regions and almost 6% (144 of 2 422) of separations from the Public Service.

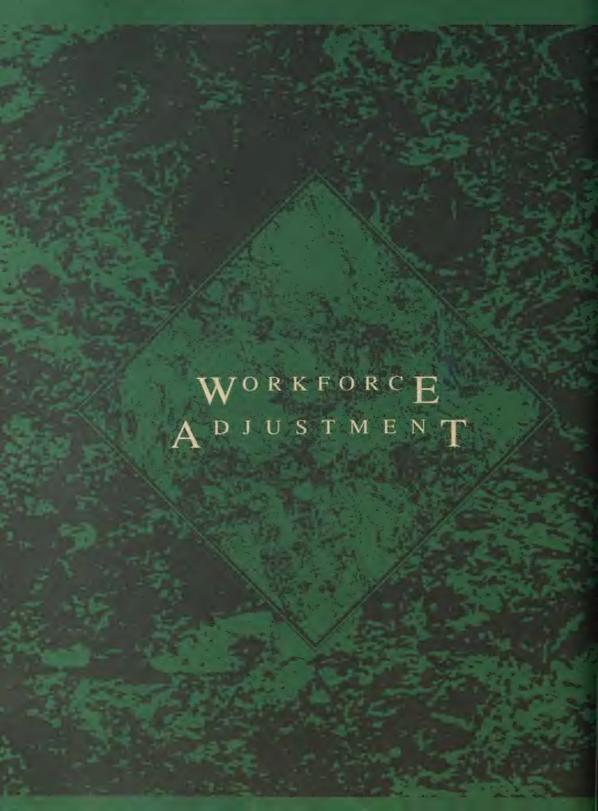
Therefore, while the recruitment situation is improving and the separation figures are approaching equitable levels, the higher rate of staff movement from one geographic location to another among anglophones (5.0%) compared to francophones (0.5%) remains a concern for the Commission.

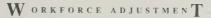
The Commission continues to monitor recruitment, particularly in the support categories. The Commission's Regional Office in Montreal intensified the measures it had adopted in response to the recommendations of the Special Committee on Anglophone Participation in Quebec.

The Commission supports a number of initiatives to stimulate interest in the federal Public Service among the anglophone minority in Quebec, including training assignment programs, information sessions, exchanges with representatives of the anglophone minority and recruitment advertising in English-language newspapers. On a more concrete level, the Regional Office is coordinating a series of pilot projects to allow anglophone college students to acquire work experience in the federal Public Service. Initiated in the Eastern Townships, where a few placements have already been made, this program is currently being implemented in Montreal and will eventually be extended to the Gaspé Region and Quebec City.

The Commission is committed to ensuring that all activities pertaining to the recruitment of French-speaking and English-speaking Canadians to the federal Public Service comply with the letter and spirit of the *Official Languages Act* while respecting the merit principle.









W O R K F O R C E A D J U S T M E N T

April 1990 began the final year of the government's five-year program to reduce the size of the Public Service by 15,000 person-years by the end of fiscal year 1990-91. Throughout this program, the objective has been to minimize the impact of workforce reductions on employees through the use of attrition, redeployment and retraining. To this end, Treasury Board Secretariat, the Commission and departments have all worked to develop ways to assist employees affected by workforce reductions. The small number of laidoff employees as of December 31, 1990 is an indication of the overall effectiveness of these efforts.

The Commission has continued to refer affected, surplus and laid-off employees to those positions for which the employee should be considered either for placement or for retraining resulting in placement. The Commission has worked closely with departments and individual employees to resolve problem cases where, for example, placement was difficult because employees were not able to move to a new location, or possessed extremely specialized skills. Counselling for employees affected by workforce reductions, and an on-going commitment to administering the Priority Administration System, has allowed the Commission to meet this task with both a professional and humane approach.

Of the 26 659 indeterminate employees affected since the beginning of the program, 24 769 cases have been resolved. Of the 24 769 employees whose cases have been resolved. 17 203 have been or will be placed in other positions and 7 566 have declined assistance because they have left or plan to leave the Public Service. Since the program began, 1 006 persons were laid off and are no longer entitled to priority consideration, i.e., they were not placed within the Public Service, either due to the absence of opportunity or because of personal decisions.

As of December 31, 1990, there were 884 employees who still required Commission assistance to be placed. These include:

- Employees not yet identified as surplus. They represented 0.04% of all affected employees and 1.2% of the Commission's cases and include those employees who may be difficult to place in their home department.
- Surplus employees. These employees represented 2.5% of all affected employees and 76.8% of the Commission's cases.
- Those laid off at some point since the inception of the program but who, as of December 31, 1990, still retained priority status. These employees represented 0.7% of all affected employees and 21.9% of the Commission's cases.

The five-year reduction program ends on March 31, 1991. The Commission remains confident that through its efforts and those of departments, we will achieve the objectives of the program.



Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1990 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

		Scientific
	Management	and
		Professional
Employees identified by Department as affected	227	2 578
Less:		
Employees already placed by the home department	91	495
Employees who will be placed by the home department	6	33
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function		
or devolution	0	282
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire,		
no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	60	758
Employees placed by the Commission	46	734
Total	203	2 302
Employees requiring Commission assistance :	15	89
Not yet declared surplus	1	1
Surplus	11	63
Laid off	3	25
Priority entitlement expired	9	187

Table K—Continued

Administrative and		Administrative		
Foreign Service	Technical	Support	Operational	Total
8 077	1 721	8 506	5 550	26 659
2 720	389	3 062	1 647	8 404
116	27	213	23	418
63	76	133	528	1 082
2 452	585	2 194	1 517	7 566
2 341	489	2 436	1 253	7 299
7 692	1 566	8 038	4 968	24 769
198	87	243	252	884
4	2		3	11
154	67	189	195	679
40	18	54	54	194
187	68	225	330	1 006



Workforce Adjustment and Province or Territory

Status on December 31, 1990 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by province or territory

	Newfound- land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Bruns- wick	Quebec (except NCR)
Employees identified by Department as					
affected	429	365	968	972	4 793
Less:					
Employees already placed by the home department	173	42 .	251	288	2 007
Employees who will be placed by the home department	nt 1	4	6	1	25
Employees who have been/will be placed as a result of	f				
a privatized function or devolution	0	0	1	9	36
Employees not requiring assistance for reasons such as	S				
planning to retire, no further interest in Public Serv	ice				
employment, resignation or retirement	93	85	270	261	1 228
Employees placed by the Commission	105	119	351	360	1 200
Total	372	250	879	919	4 496
Employees requiring Commission					
assistance:	51	113	58	31 ·	100
Not yet declared surplus	0	0	0	0	2
Surplus	49	111	36	27	71
Laid off	2	2	22	4	27
Priority entitlement expired	6	2	31	22	197

Table L—Continued

National Capital Region	Ontario (except NCR)	Mani- toba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	North- west Territorie	Total
8 366	3 739	1 243	1 186	1 508	2 101	57	862	26 659
2 447	1 084	424	274	518	803	10	35	8 404
133	199	12	13	4	18	0	1	418
2	170	79	113	111	34	5	522	1 082
3 006	1 077	286	245	334	.575	- 22 12	78	7 566
2 312	965	343	414	431	479	20	198	7 299
7 900	3 495	1 144	1 059	1 398	1 909	47	834	24 769
243	74	34 3	26 .	73	<i>≿</i> 66	3	· 11	884
5	· 1	1	0	1	1 1	0	0	11
195	54	16	12	53	46	3	5	679
43	19	17	14	19	19	0	6	194
223	170	65	101	37	126	7	17	1 006



Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority statusa

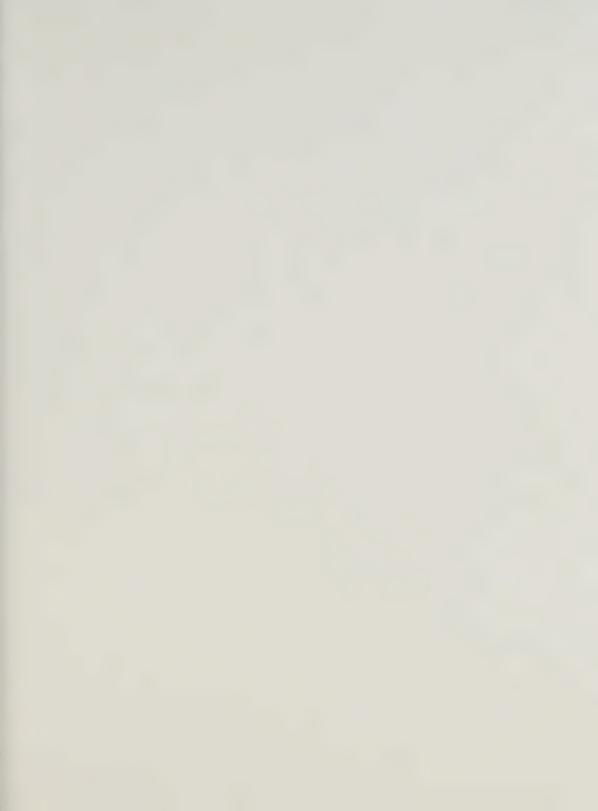
	Number	of employees		
Reasons	Available	Unavailableb	Total	
Leave of absence — returnees/replacements	532	45	577	
Ministerial staff	17	1	18	
Lay-offs ^c				
• reorganization	248	60	308	
• privatization	15	33	48	
decentralization	1	0	1	
Surplus ^d				
reorganization	2 235	535	2 770	
• privatization	60	11	71	
decentralization	17	2	19	
Unsuccessful language training	14	1	15	
Reinstatement	182	16	198	
Relocation of spouse	475	28	503	
Total	3 796	728	4 524	

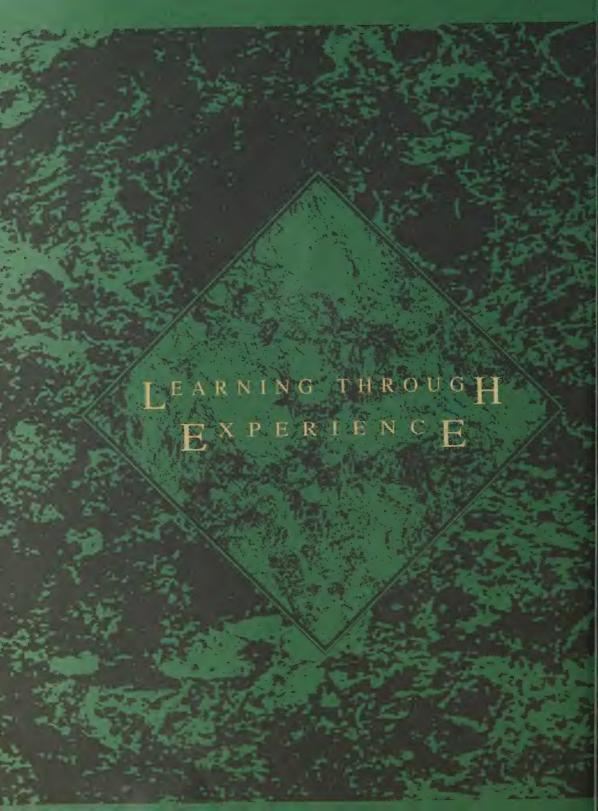
^a The table shows the number of employees entitled to a staffing priority during 1990 regardless of the date on which the entitlement began. In 1990, 3 796 exercised their priority entitlement.

^b Entitled to, but not exercising, staffing priority.

c Of the 357 persons laid off, 48 were privatized with a job offer and 34 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

^d In addition, 146 employees were declared surplus in 1990 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.





LEARNING THROUGH EXPERIENCE

The Commission has an extensive history of designing and operating programs to enhance the competency of federal public servants. It has used, and continues to use, two basic, complementary approaches to these responsibilities: one which emphasizes learning through experience — the development of employees by providing them new assignments and job experiences; the other which uses the classroom to impart new knowledge and skills.

Those Commission programs which emphasize on-the-job experience have additional objectives beyond enhancing competency. They aim at providing individuals with greater career opportunities as well as a better understanding of how different organizations function. This is particularly so for those programs of personnel exchange with other governments and with the private sector.

PERSONNEL EXCHANGE PROGRAMS

The Commission has three exchange programs for federal public servants and individuals from the private sector and other governments: the Business/Government Executive Exchange Program; the Interchange Canada Program; and exchanges with foreign governments operated by the International Programs Office.

BUSINESS/GOVERNMENT EXECUTIVE EXCHANGE PROGRAM

This program arranges assignments of up to two years for senior federal government officers to positions in the business world, and of business executives to executive positions in the federal government. The program's goal is to enable executives from these sectors to gain a thorough understanding of how the other side works, thereby strengthening the relationship between the two sectors. Participants occupy positions of responsibility during these exchanges. They take part in senior decisionmaking and through their day-to-day work are made aware of the constraints and advantages with which the other sector operates.

The program includes a series of seminars and information sessions for participants along with the actual assignments. A special program feature introduced in 1989 allows interested participants from the business sector to spend three months on assignment in the Privy Council Office upon completion of their initial departmental assignment. To date, participants from Northern Telecom, General Electric, Petro Canada and Dupont have completed such assignments.

Since the program's inception in April 1987, 57 exchanges have been arranged: 40 from business to government; 17 from government to business. Of these, 32 were still continuing as of December 31, 1990: 23 from business to government; 9 from government to business. A total of 25 assignments have been completed to date.

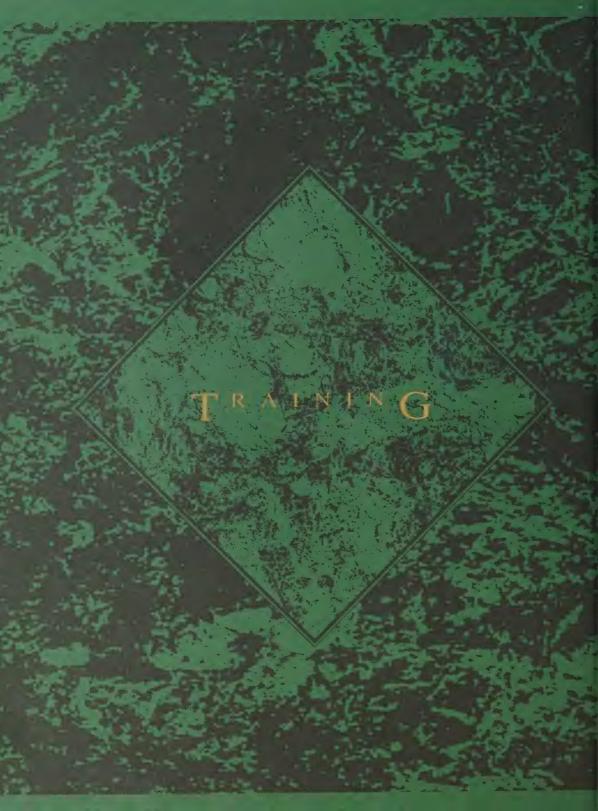
INTERCHANGE CANADA PROGRAM

The Interchange Canada Program shares similar goals to those of the Business/Government Executive Exchange Program. It, too, aims at providing its participants with a better understanding of a different working sector. But it aims at a wider field of participants. It selects interested individuals at intermediate and sometimes more senior levels from the federal Public Service, private business, Crown Corporations, universities, associations and other levels of government. Assignments may be from six months to three years.

As of December 31, 1990, 303 Interchange Canada assignments were in effect, an increase of 15% over 1989. Of these 303 assignments, 151 were for participants from outside the Public Service and 152 were for federal public servants. The total number of applicants and of requests from an organization to fill an assignment increased from 320 during 1989 to 370 during 1990. Since its inception in 1971, the program has experienced moderate, steady growth from year to year, evidence that the program continues to be an effective mechanism for providing developmental experience.

EXCHANGES WITH FOREIGN GOVERNMENTS

The Commission's International Programs Office coordinates the exchange of public servants between the Canadian Public Service and foreign governments. These exchanges, for which the sending department pays the full cost, provide Canadian and foreign public servants the opportunity to



TRAINING

The structure and management of the two components of the Public Service Commission's Training Programs Branch changed considerably in 1990, yet both components continued to fulfil their respective mandates.

The Language Training Program (LTP) was renamed Language Training Canada (LTC) on April 1. LTC continued to offer training services in response to the statutory and general needs of the federal government and, for a fee, also dispensed services meeting the non-statutory needs of its clients, in accordance with the policies and guidelines of the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission

The Staff Training Program became a special operating agency on April 1 and was officially renamed Training and Development Canada (TDC) on September 1. Under the mandate it has received from the Treasury Board, TDC devises, develops and directs training courses and programs for all public servants and, upon request, gives departments advice, consultations and other forms of assistance on training-related subjects.

In addition to adopting new names and sharpening their image, these two programs intensified their strategies for customer service, promotional activities, and product and service enhancement.

These efforts are consistent with the spirit of renewal under Public Service 2000 and are part of the ongoing process of improving services.

LANGUAGE TRAINING CANADA (LTC)

STATUTORY TRAINING IN THE NATIONAL CAPITAL REGION

Language Training Canada continued to offer training services to its statutory clients, the vast majority of whom are on continuous courses.

In 1990, 1 226 students were enrolled in continuous courses, an increase of 12.2% over 1989. However, the higher than anticipated number of statutory training applications, coupled with planned staff reductions, resulted in longer waiting lists for each new session. The largest share of resources was therefore allocated to providing statutory training services.

NON-STATUTORY TRAINING IN THE NATIONAL CAPITAL REGION

The non-statutory clientele of Language Training Canada, served on a cost-recovery basis since April 1, 1990, essentially opted for non-continuous courses: evening, immersion and parttime. Enrolment increased steadily: in 9 months, 31 155 hours of training were dispensed to 1 639 students from 57 departments and agencies.

Language Training in the Regions During 1990, Language Training Canada served 6 461 clients, 92% of whom were enrolled in non-continuous training. As of April 1, 1990, language training was dispensed, for a fee, to 3 214 non-statutory students from approximately 40 departments and agencies in over 50 Canadian cities. PRODUCTS AND SERVICES

Language Training Canada has made it a policy to steadily improve the quality of products and services intended for its clients.

Announced last year, the implementation of the Programme de base de français au travail (PBFT) for levels A (elementary) and B (intermediate) is well underway due to the time and energy devoted to staff training. At the end of 1990, almost 50% of the statutory clientele benefitted from this new program. The PBFT also is used to teach a growing number of non-statutory clients. The Communicative English at Work Program (CEWP) also offers new basic training material at levels A and B. Language Training Canada is continuing to seek out, develop and produce new educational material specifically designed for employees who must reach level C (advanced).

LTC has expanded its range of courses and relaxed the terms and conditions under which these courses are given. It offers basic, skills improvement and tailor-made courses such as two immersion programs, *Résibec* and *Résifax*, specialized courses (e.g., for judges), courses for senior executives and modular courses. In Montreal, over 500 anglophones and francophones from the RCMP participated in the *Cadet Official Languages Training Program*.

LTC also makes available to its clients microcomputers and a variety of language training software to supplement their training.

The Orientation Service contributes significantly to the Commission's statutory staffing functions by determining the language training eligibility of employees. It also offers a psycho-pedagogic service to students experiencing special difficulties.

TRAINING AND DEVELOPMENT CANADA (TDC)

Training and Development Canada became one of the government's special operating agencies (a unit within a government department that operates under a specific, tailor-made agreement between the Agency, the parent department and Treasury Board). To meet the challenges posed by the special operating agency model, a process of review to assess and renew all aspects of operations was initiated with the participation of all employees. Working groups have been established to address such key issues as work simplification, client services and decentralization of services to the regions.

TDC's mission, goal and motto all reflect this renewed role. Its mission is to be a centre of excellence in the provision of quality staff training and development services. A further objective of TDC is to rapidly meet the changing needs of the Public Service. Its motto, "Quality, Excellence and Service", reflects the client-specific approach adopted by management.

CLIENTS AND SERVICES

The creation of Training and Development Canada and the renewed emphasis on serving clients resulted in a variety of initiatives. An on-line registration service was piloted and a computer-based learning centre was established. In cooperation with the Quebec Ministry of Education, TDC offered its first correspondence course, Du français sans fautes. Following a survey of departmental training representatives, TDC placed a training reference centre at its clients' disposal to help trainers and managers keep abreast of the latest advances in the training field.

These initiatives complement other TDC services. In cooperation with Treasury Board Secretariat (TBS) and Supply and Services Canada, TDC renewed a National Master Standing Offer Agreement to provide microcomputer related training. TDC also continued to redesign, develop, and deliver policy training courses in cooperation with TBS. Training and Development Canada again responded to aboriginal peoples' requests for customized courses. TDC entered a new agreement with the Cree Tribe of Northern Ouebec covering courses on Housing Administration and Accountability.

TDC continued negotiating course accreditation agreements and joint ventures with Canadian universities. The University of Manitoba was added to the list of universities giving credit for certain TDC courses. Training and Development Canada is striving to increase the number of its partners and its participation in joint ventures with other training organizations and institutions.

REGIONAL CLIENTS

Training and Development Canada is mandated to provide training services to public servants across the country. Based on an analysis of the training services market in the regions, TDC has selected the optimum approaches for meeting the needs of its various clients. Access to a microcomputer laboratory was negotiated with the University of British Columbia, and this approach could be extended to other regions. The Catalogue of Courses and Services has been revised and upgraded, and services in some regions will be improved over the next few years in accordance with an approved action plan. As well, TDC established new regional offices in Victoria and Quebec to provide greater access to its services in the regions.

CONSULTING SERVICES

TDC provides its clients with a variety of consulting services including needs analysis, course design, development, evaluation and validation, and training technology, as well as customizing and delivering courses to meet their particular needs. TDC also assists its client departments and agencies in the establishment and management of training programs. An example of this is the legal awareness program consisting of thirteen seminars which was undertaken as a joint venture with Justice Canada.

Trainers themselves need training. To help ensure the professional development of the training community, TDC undertook the design and delivery of *Training for Trainers* courses, the conduct of workshops on new instructional methods and the provision of specialized training services.

COURSE DESIGN AND DEVELOPMENT

Course and workshop development plays an essential role in meeting client training needs. To that end, in cooperation with interdepartmental committees and the Treasury Board Secretariat, TDC conducts an ongoing evaluation and validation of courses, and develops or revises courses in light of the results.

TDC reviewed and updated the curriculum for a number of disciplines. In addition, it developed some new courses, such as *Quality and Excellence in Customer Service, Management of Change* and *Mid-Career Management* which were designed to reflect the ideas promoted by PS 2000.

TDC redesigned the Management Orientation Program for Middle Managers, taking into consideration employment equity issues and the impact of legislation such as the Access to Information Act, the Privacy Act, and the Charter of Rights. Furthermore, the



Courses Conducted by the Commission by Subject Area

		1987		1988		1989	1990	
Subject area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation	54	5.5	55	5.0	29	2.5	29	2.2
Management Theory and Practices	202	20.6	232	20.9	284	24.2	358	27.3
Informatics	172	17.5	171	15.4	171	14.6	174	13.3
Financial Management	84	8.6	86	7.8	84	7.2	88	6.7
Materiel Management	22	2.2	23	2.0	17	1.4	20	1.5
Seminars ^a	68	6.9	73	66	0	0.0	0	0.0
Personnel Management	190	19.4	172	15.5	173	14.7	213	16.3
Systems Approach to Training	9	0.9	6	0.5	7	0.6	6	0.5
ndividual Development	30	3.1	30	2.7	37	3.2	40	3.1
Auditing	4	0.4	4	0.4	6	0.5	5	0.4
Total	835	85.1	852	76.8	808	68.9	933	71.3
Contracted courses	146	14.9	257	23.2	365	31.1	376	28.7
Grand total	981	100.0	1 109	100.0	1 173	100.0	1 309	100.0

^a Courses dealing with topics of current interest to managers. In 1989 and 1990, these courses were provided by the Canadian Centre for Management Development.

course now utilizes computer-based technology as it relates to the various functions of management. A pilot course was successfully run in August.

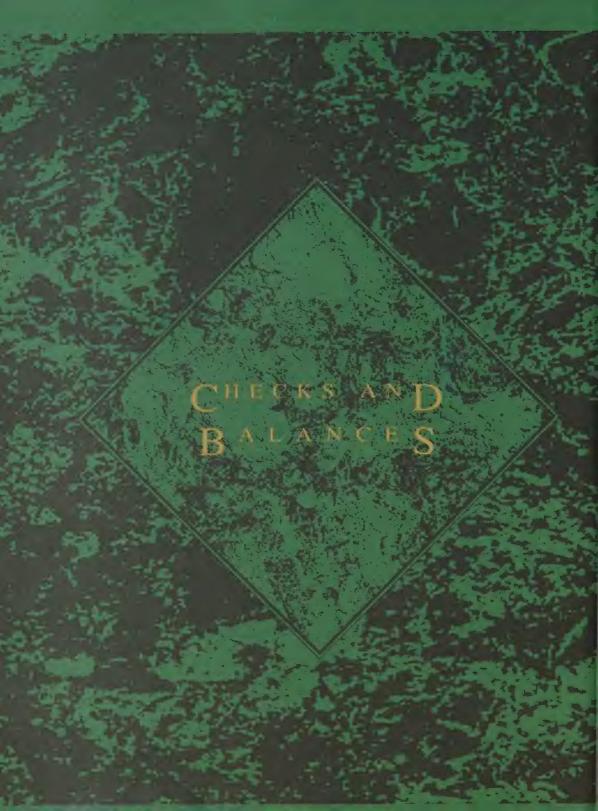
Additionally, TDC formulated a new compendium of financial courses. Following consultation with the FI (Financial Administration) community and in cooperation with the Office of the Comptroller General, *Treasury Board Submissions and Cabinet Documents, Work Plans and Budgets for Financial Officers, and Multi-Year Operational Plan and Main Estimates* courses were piloted in English and will be available in French in the coming months.

Training and Development Canada also developed a more extensive materiel management curriculum focusing on a life cycle approach to materiel management. Following consultation with the PG (Purchasing and Supply) group and in cooperation with the Treasury Board Secretariat, a *Life Cycle Materiel Management* course and an *Environment Workshop* were introduced in 1990.

TDC will include topics related to employment equity in certain courses. In conjunction with the Staffing Programs Branch, it undertook a review and needs analysis to examine the training requirements for managing and working in an increasingly diverse environment. A seminar on women's issues was delivered to over 200 participants in the Quebec region. Similar seminars are being planned as an integral part of a diversity training

strategy. TDC also contributed to International Literacy Year by adding a course on the improvement of basic writing skills to its compendium of communication courses.

In 1990, Training and Development Canada served over 15 000 public servants across Canada.



C H E C K S A N D B A L A N C E S

Under the *Public Service Employment Act* (PSEA), the
Commission must ensure that staffing of positions is done according to the merit principle. To fulfill this mandate, the Commission audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority and provides avenues of recourse to unsuccessful candidates and aggrieved employees through the investigations process and the appeals system. Internal monitoring and review functions also assist the Commission to fulfill this mandate.

AUDIT

In 1990, the Commission tabled 14 audit reports on 18 departments and agencies, as well as 1 post-audit report.

As a result of these audits, the Commission concluded that it was necessary to continue making improvements in the following areas:

- the use of selection tools to gain a better knowledge of job performance;
- linking human resource strategies with positions to be staffed;
- resourcing through measures such as secondments, acting appointments and specified period appointments to speed up the staffing process;
- · disseminating staffing policies; and
- monitoring the staffing system within departments and agencies.

Corrective action plans and implementation schedules developed for these areas were approved by the deputy head of the audited department or agency and ratified by the Commission.

The Commission also found that the audited departments and agencies:

- used a variety of staffing methods, including open competitions by notice and by inventory, closed competitions by notice, promotions within the context of Commissionapproved career advancement or training programs, and appointments to redeploy employees on probation;
- redeployed their employees entitled to priority status; and
- offered career opportunities to their employees.

In recent fiscal years, federal organizations have had to cope with cutbacks and reallocations of person-years from one program to another. They have acted diligently in this regard and have made exceptional efforts to redeploy affected employees within and outside their agencies.

The Commission also noted that the audited departments and agencies had been careful to recruit fully qualified candidates, including members of both official language groups and members of the employment equity target groups.

APPEALS

Under section 21 of the *Public*Service Employment Act (PSEA), public servants may appeal the appointment of another public servant made either with or without competition. When they do so, the Public Service Commission authorizes an Appeal Board to establish whether merit has been respected in the selection process leading to the appointment. The Appeal Board issues its decision, which is binding on the Commission. Where merit has not been respected and a mistake or impropriety has occurred, the Commission will revoke or not make the appointment.

Under section 31 of the PSEA, public servants may appeal the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted by reason of their incompetence or incapacity. In such cases, the Appeal Board ascertains whether the recommendation was lawful and proper. If the decision of the Appeal Board confirms the recommendation, the Commission acts upon it. Conversely, if the Appeal Board finds that the recommendation is ill-founded, the Commission indicates to the deputy head that the recommendation will not be acted upon.

The appeal system thus constitutes not only a recourse mechanism but one of feedback for the Commission on how staffing is being handled by departments.

In 1990, the McBride and Matheson cases raised some interesting new issues. In the McBride case, the appellants alleged that the General Administration Test (GAT) discriminated against women, older candidates and those with less education and should not have been used as a screening tool.

In addition, they argued that the use of the GAT was contrary to the departmental personnel policy. The appellants also contended that the merit principle was not respected because they had already shown that they were qualified by carrying out, on an acting basis, the duties of a similar position to that under appeal.

The Appeal Board held that the appellants had failed to refute studies conducted by the Personnel Psychology Centre showing that the GAT test items are not biased, and that there is no adverse impact of the test on the basis of gender, age or education. The



Appeals

	1986 1919 49 1987 1988 7				1989		. 1990			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	5 849		6 554		8 844	× *	9 310		10 017	
Selection processes appealeda	794	13.6	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9
Selection processes appealed and disposed of ^a	897		950		1 303		1 311		1 402	
Appeals allowed	114	12.8	124	13.1	170	13.0	188	14.3	187	13.3
Appeals dismissed	783	87.2	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7

^a The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

appellants also had not supported their contention that the use of the GAT was against departmental policy. While the appellants might have the ability to perform the duties of the positions, they did not demonstrate this on the GAT. In summary, there was no reason to conclude that the proposed appointments were not based on merit; the appeal was dismissed.

The Matheson case dealt with a recommendation for release for incapacity. The department formulated a recommendation for release in March and April 1990, at which time it would not have been unreasonable for departmental authorities to conclude that the appellant was incapable of carrying out the duties of his plumber position.

However, developments following the formulation of the recommendation were such as to render the Appeal Board unable to sustain the recommendation. The appellant had commenced treatment with a significant new drug that had produced positive effects. This was attested to by

the appellant and by undisputed medical evidence from three wellplaced authorities.

The Appeal Board held that while the department's patience towards the appellant had been exemplary, and while the recent developments could not have been foreseen, the Appeal Board was unable to conclude at that time that the appellant was incapable of carrying out the duties of his position; the appeal was upheld.

INVESTIGATIONS

Through its Investigations
Directorate, the Commission resolves
complaints relating to non-appealable
staffing actions, to other actions under
the PSEA for which there is no redress
and to complaints of harassment and
abuse of authority under the Treasury
Board Policy on Harassment in the
Workplace.

The Directorate's advice and assistance workload increased dramatically during the past year. In 1989, it received 1 727 complaints. In 1990, the number rose to 2 157. In 26% of these cases, complainants were

referred back to their departments for initial efforts at resolution; 19% were resolved by Investigations officers without having to open formal investigation files; 23% were referred to other agencies; 19% were opened as formal investigations and 13% were general information requests.

Of the complaints that resulted in formal investigations, the Directorate continued to promote its mediation process as the preferred method of complaint resolution. The success of this method is reflected in the number of cases resolved. The informality of the mediation process also led to an increase in withdrawn cases, as the frank and open exchange of information between parties led a number of complainants to drop their complaints. As noted in Table R, withdrawn and resolved cases amounted to 51.8% of all formal investigations.

P

Average Number of Days Between Appeal Expiry Date and Hearing Date (in working days)

	1986	1987	1988	1989	1990	
Working days	16	16	27 - 5	35	42	

Note: Scheduling of a hearing is based on the availability of appellants and their representatives, managers and departmental representatives, Appeal Board chairpersons, interpretation services and boardrooms. Travel costs are also taken into consideration.

Q

Average Number of Days to Render a Decision After the Hearing (in working days)

	1986	1987	1988	1989	1990	
Working days	8.9	6.8	8.6	11.0	7.2	

THE PREVENTIVE ROLE OF APPEALS AND INVESTIGATIONS

During 1990, the Appeals and Investigations Directorates continued efforts to communicate more effectively with their publics. For example, the publication entitled INFO-Appeals was renamed INFO to better reflect that its content includes selected summaries of Appeal Board decisions and Investigations cases. Complimentary copies of INFO are distributed to the personnel and staffing communities and union representatives across Canada, A new video on appeals was produced which presents in an entertaining fashion the process of a hearing. In addition, a three-day course entitled Appeals Workshop was developed with the cooperation of Training and Development Canada. This course enables participants not only to learn about appeals, but also to represent their department effectively before an Appeal Board. Finally, an agreement was reached with the Department of Supply and Services to revive the publication entitled Appeal Board Decisions. This

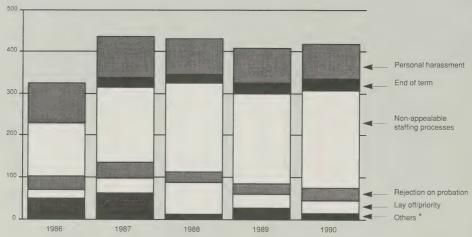
R

Disposition of Investigation Cases

			1986		1987		1988		1989		1990
Cases		No.	%								
Carry-over from previous year	· ·	339	1	241		316		301		327	
Complaints received		1 501		1 701		1 538		1 727		2 157	
Opened		325		435		432		408		419	
Closed											
allegation founded		71	16.8	50	13.9	70	15.7	44	11.5	40	8.3
 allegation unfounded as state corrective action required 	d but	35	8.3	16	4.4	20	4.4	18	4.7	29	6.0
 allegation unfounded 		209	49.4	162	45.0	206	46.1	171	44.8	164	33.9
 complaint withdrawn 		38	9.0	31	8.6	36	8.1	27	7.1	66	13.6
cases resolved		70	16.5	101	28.1	115	25.7	122	31.9	185	38.2
Total cases closed		423	100.0	360	100.0	447	100.0	382	100.0	484	100.0
Carry-over to following year		241		316		301		327		262	

S

Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

publication contains a selection of complete Appeal Board decisions to assist representatives in their preparations for appeal hearings.

The Investigations Directorate continued to offer the course, *Dealing with Harassment Complaints*, under the auspices of Training and Development Canada. This course is targeted for departmental investigators of harassment complaints. In addition, the directorate, again in cooperation with Training and Development Canada, has developed and presented several specialized courses on investigations in individual departments.

ANNEX I — OPPORTUNITIES FOR ADVANCEMENT PREJUDICIALLY AFFECTED

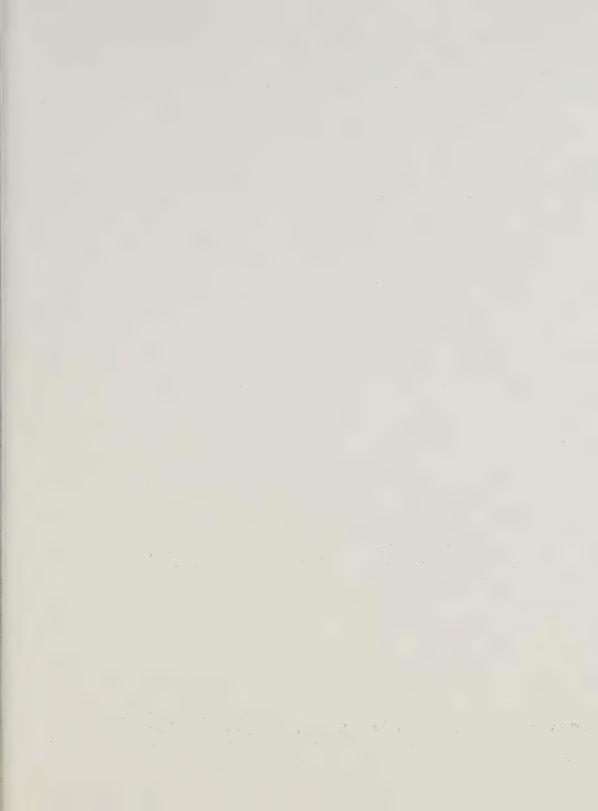
Section 21 of the PSEA provides a right to appeal to persons whose

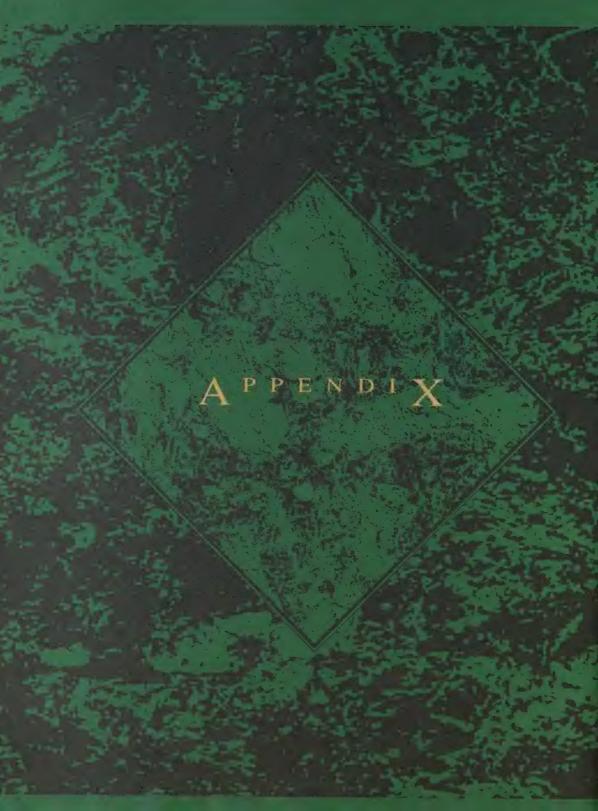
opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the situation and renders the opinion following appropriate guidelines. In 1990, the Commission rendered 215 opinions under section 21. In 133 (61.9%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 82 cases (38.1%), it found that it had not. Of the 133 favourable opinions rendered, 54 cases or 40.6% were appealed of which 12 cases were allowed.

ANNEX II — RELEASE OR DEMOTION FOR INCOMPETENCE OR INCAPACITY

Pursuant to section 31 of the PSEA, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay. In 1990, the Commission approved 64 releases and 4 appointments to a position at a lower maximum rate of pay.

Note: The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of employees are provided in tables 47 to 50.





A PPENDIX

APPENDIX —
REPORT ON
ACTIVITIES
UNDER SECTIONS
6(1), 6(4) AND 41
OF THE ACT

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the
Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY

Nature of Delegated Authority
External recruitment authority for appointments to level 1 of the Social Science Support Group (SI), 1990-02-20.
 External recruitment authority for appointments to the Office Composing Equipment Operator Sub-Group (ST-OCE), the Mailing Service Equipment Operator Sub-Group (OE-MSE) and the Stores Services Sub-Group (GS-STS), 1990-03-01.
• External recruitment authority for appointments of the Airworthiness Inspector (TI) and the Airworthiness Engineer (EN-ENG), 1990-03-16.
• Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1990-03-29.
 External recruitment authority for appointments to levels 1 to 5 of the Civil Aviation Inspection Sub-Group (AO-CAI), 1990-03-29.
Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1990-07-01.
• Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1990-07-01.

DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY

Department

Nature of Delegated Authority

Canadian Space Agency

• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1990-10-01.

All departments with the majority of appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*.

• Authority to sub-delegate delegated authority, under certain conditions, 1990-04-09.

GENERAL EXCLUSIONS

Section 41 of the Public Service Employment Act authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the Act authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1990, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

TRANSFER EXCLUSION APPROVAL ORDER

P.C. 1990-513, March 15, 1990 — SOR/90-181

This Order facilitates the appointment of employees when they are moving to positions in the same group and sub-group at the same or a lower level. Although these employees do not have to be the best qualified candidates for the new position, they must meet the official language and certain other requirements of the position. The appointment of these employees is not subject to appeal.

The Order applies only to indeterminate appointments of employees who already hold positions on an indeterminate basis. The Order does not apply to positions that are in the Management Category. Such an order first came into effect on June 12, 1989, (P.C. 1989-1093, June 8, 1989 — SOR/89-305) but that Order was revoked and replaced by the present Order (P.C. 1990-513) on March 15, 1990.

DEPARTMENT OF TRANSPORT TERMS UNDER SIX MONTHS EXCLUSION APPROVAL ORDER

P.C. 1990-543, March 22, 1990 — SOR/90-198

This Order renders the staffing process for positions with a duration of

employment of less than six months more efficient and more effective by excluding persons appointed for a specified period of less than six months from the *Public Service Employment Act*. The main types of occupations hired under the Order are ships crews, lightkeepers, labourers, clerks and secretaries.

This Order is in effect from April 1, 1990 to March 31, 1992. It replaces a similar Order which expired on March 31, 1990.

APPOINTMENT OF ABORIGINAL PEOPLES EXCLUSION APPROVAL

P.C. 1990-612, April 11, 1990 — SI/90-57*

The purpose of this Order is to increase the participation and representation of aboriginal peoples in Indian Affairs and Northern Development, particularly at the policy-making and management levels, by excluding from sub-section 12(3) of the *Public Service Employment Act*.

The Order is in effect from April 1, 1990 to March 31, 1992. Three similar Orders were in place from 1981 to 1986; 1986 to 1988 and 1988 to 1990. ORDER NO. 19 APPROVING THE EXCLUSION OF CERTAIN PERSONS AND CERTAIN POSITIONS (PERSONS EMPLOYED FOR FIVE YEARS OR MORE) P.C. 1990-613, April 11, 1990 — SI/90-58*

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

DEPARTMENT OF ENERGY, MINES AND RESOURCES TERMS UNDER SIX MONTHS EXCLUSION APPROVAL ORDER P.C. 1990-856, May 10, 1990 — SOR/90-287

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months to positions in the Department

of Energy, Mines and Resources in the General Labour Trades or Drafting and Illustration groups or in the Engineering and Scientific Support sub-group of the Engineering and Scientific Support Group, within the Surveys and Mapping Branch Annual Field Party Program.

This Order is in effect from May 10, 1990 to April 30, 1992. It replaces three previous Orders which were approved in 1984, 1986 and 1988.

DEPARTMENT OF AGRICULTURE TERMS UNDER SIX MONTHS EXCLUSION APPROVAL ORDER P.C. 1990-942, May 24, 1990 — SOR/90-307

This Order permits the efficient recruitment of staff for short periods, frequently in remote locations, to meet departmental needs. The Order provides for exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* for appointments of less than six months in the Technical, Operational and Administrative Support categories. The Order allows the department to respond effectively to uncertainties in the agricultural industry due to such factors

as weather conditions, disease or insect outbreaks and changing market conditions.

This Order is in effect from June 1, 1990 to May 31, 1992. It replaces a similar Order which expired on May 31, 1990.

ORDER NO. 20 APPROVING THE EXCLUSION OF CERTAIN PERSONS AND CERTAIN POSITIONS (PERSONS EMPLOYED FOR FIVE YEARS OR MORE) P.C. 1990-1578, August 15, 1990 — SI/90-102*

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

*The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

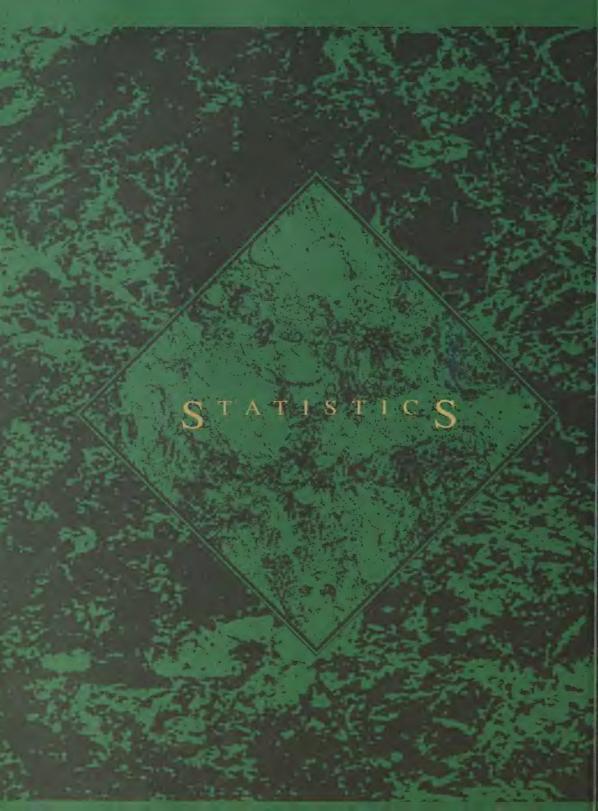
PERSONAL EXCLUSIONS

In addition to the general exclusions, 11 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the *Act* or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
8	1990-01-05 during pleasure effective January 15, 1990	Guy Y. Goulard	Special Advisor to the Deputy Minister of Justice
497	1990-03-14 effective February 23, 1990 to February 29, 1992	Larkin Kerwin	Special Advisor to the Minister of Industry, Science and Technology, and to the Minister for Science, and President designate of the Canadian Space Agency

Order in Council Number	Duration	Name	Title
499	1990-03-14 during pleasure	Nancy Hughes Anthony	Special Advisor to the Minister of State (Privatization and Regulatory Affairs) and Deputy Minister of Privatization and Regulatory Affairs
1381	1990-06-28 during pleasure	Claude Lemelin	Special Advisor to the Deputy Minister of Justice
1383	1990-06-28 Lorette Goulet during pleasure		Associate Deputy Minister, Department of the Environment
during pleasure effective October 1, 1990		Glen S. Shortliffe	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
2164	1990-10-02 during pleasure	Ranald A. Quail	Associate Deputy Minister, Department of Transport
2283	1990-10-24 during pleasure	Daniel Gagnier	Deputy Secretary to the Cabinet (Communications), Privy Council Office
2461	1990-11-20 during pleasure	Mary Gusella	Associate Under-Secretary of State
2464	1990-11-20 during pleasure	Peter Meyboom	Special Advisor to the Deputy Minister of Fisheries and Oceans
2840	1990-12-21 during pleasure	Ronald L. Bilodeau	Deputy Secretary to the Cabinet (Operations), Privy Council Office





STATISTIC S

T	ECHNICAL NOTES	S5
Po	PULATION	S8
1	Federal Government Employment, December 1990	CO
2.	Type of employment	S8 S9
	Age group, sex and language group	\$9 \$9
4.		S10
5.		
6.	Ten major departments and their population	S11
	Cities, sex and language group	S12
	Department and geographic area	S13
	Age group and geographic area	\$14
	Department, sex and language group	S16
11.	Salary in current and constant dollars, sex and language group	S18
	balary in current and constant donars, sex and language group	S20
Poi	PULATION AND OCCUPATIONAL CATEGORIES	S22
12.	Occupational category, type of employment, sex and language group	S22
13.	Occupational category, group, sex and language group	S24
14.	Geographic area, occupational category and sex	S26
5.	Occupational category and geographic area	S28
6.	Management Category, language group and employment equity designated group	S 28
17.	Language requirements of position, occupational category and language group	S29
8.	Management Category, sex and language group	S30
9.	Scientific and Professional Category, sex and language group	S32
20.	Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	S34
21.	Technical Category, sex and language group	S36
22.	Administrative Support Category, sex and language group	S38
23.	Operational Category, sex and language group	S40
A PI	POINTMENTS	S41
24.	Appointments and type of employment	S41
25.	Appointments and occupational category	
26.	Appointments and occupational category Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	S41
27.	Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	S42
28.	Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	\$42 \$43
29.	Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group	\$43 \$43
30.	Promotions, occupational category, sex and language group	
		S44
32.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	S44
33.	Reappointments, occupational category, sex and language group	S45
	Downward transfers, occupational category, sex and language group	S45

36. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group 37. Appointments to bilingual positions (imperative staffing) 38. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing) 39. Appointments of university graduates and geographic area and designated group 40. Appointments of university graduates and geographic area 41. Appointments of university graduates and occupational field 42. Appointments of university graduates and occupational field 43. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 44. Appointments and Cooperative Education Program 55. SEPARATIONS 55. SEPARATIONS 55. Lay-offs, occupational category, sex and language group 56. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations, and reason 58. Separations, coccupational category, reason, sex and language group 58. Separations, occupational category, reason, sex and language group 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 59. Separations, age group, occupational category and sex 59. Separations, age group, occupational category and sex 59. Separations, geographic area, sex and language group 50. Separations, geographic area, sex and language group 51. Separations, geographic area, sex and language of instruction 52. Separations, geographic area 53. Separations, geographic area 54. Appeals and occupational category 55. Selection processes, appeals and department 56. Developmental training and geographic area 67. Developmental training and occupational category 57. Selection pro	34.	Appointments and employee mobility	S46
37. Appointments to bilingual positions (imperative staffing) 38. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing) 39. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group 55. 40. Appointments of university graduates and geographic area 65. Appointments of university graduates and occupational field 65. Appointments of university graduates and occupational field 65. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 65. 65. Appointments and Cooperative Education Program 65. 66. Appointments and Cooperative Education Program 65. 66. Developmental training and language of instruction 66. Lay-offs, occupational category, reason, sex and language group 67. Separations, occupational category, reason, sex and language group 68. Separations, occupational category, reason, sex and language group 68. Separations, occupational category, reason, sex and language group 69. Separations, occupational category, reason, sex and language group 69. Separations, age group, occupational category and sex 69. Separations, age group, occupational category and sex 69. Separations, geographic area, sex and language group 69. Appeals and department 69. Appeals and occupational category 69. Appeals and occupational category 69. Selection processes, appeals and location of position 69. Selection processes, appeals and occupational category 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and geographic area 62. Developmental training and docupational category 63. Language training 64. Language training 65. Cappage training and region 66. Developmental training and docupational category 67. Selection processes, appeals and location of position 68. Selection processes appeals and location of position 69. Developmental training and ageographic area 60. Developmental training and geographic area 61. Language training 62. Language training 63. Language training	35.	Appointments and selection process	S46
38. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing) 39. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group 39. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group 39. Appointments of university graduates and geographic area 41. Appointments of university graduates and occupational field 35. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 35. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 35. Separations 35. Separations 35. Lay-offs, occupational category, sex and language group 36. Lay-offs, occupational category and geographic area 37. Separations, reason and geographic area 38. Separations, reason and geographic area 39. Separations, occupational category, reason and geographic area 39. Separations, occupational category, reason, sex and language group 30. Separations, occupational category, reason, sex and language group 30. Separations, age group and sex 30. Separations, age group and sex 30. Separations, age group and sex 30. Separations, geographic area, sex and language group geographic area, sex and language group geographic area,	36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	S47
39. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group 40. Appointments of university graduates and geographic area 41. Appointments of university graduates and occupational field 42. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 55. 44. Appointments and Cooperative Education Program 55. SEPARATIONS 55. 45. Lay-offs, occupational category, sex and language group 46. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations, cocupational category and geographic area 58. Separations, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group 51. Separations, age group and sex 52. Separations, age group cocupational category and sex 53. Separations, geographic area, sex and language group 56. APPEALS 56. 4APPEALS 56. 4APPEALS 56. 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and geographic area 50. Developmental training and geographic area 51. Developmental training and geographic area 52. Separations, age group and sex 53. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and occupational category 50. Selection processes, appeals and occupational category 50. Selection processes, appeals and occupational category 51. Selection processes, appeals and occupational category 52. Selection processes, appeals and occupational category 53. Selection processes, appeals	37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	S48
40. Appointments of university graduates and geographic area 41. Appointments of university graduates and occupational field 42. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 55. 44. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 55. SEPARATIONS 55. SEPARATIONS 55. Lay-offs, occupational category, sex and language group 56. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations, and reason 58. Separations, occupational category and geographic area 58. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 51. Separations, occupational category, reason, sex and language group 52. Separations, age group and sex 53. Separations, age group and sex 54. Appeals and geographic area, sex and language group 55. Appeals and department 55. Appeals and occupational category 56. Appeals, appointing authority and type of selection process 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and geographic area 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and occupational category 50. Selection processes, appeals and occupational category 51. Selection processes, appeals and occupational category 52. Selection processes, appeals and occupational category 53. Selection processes, appeals and occupational category 54. Language training and geographic area 55. Selection processes, appeals and occupational category 56. Language training and occupational categ	38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	S49
41. Appointments of university graduates and occupational field 42. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 44. Appointments and Cooperative Education Program 55. SEPARATIONS 55. SEPARATIONS 55. Lay-offs, occupational category, sex and language group 56. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations, cocupational category and geographic area 58. Separations, reason and geographic area 58. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 50. Separations, age group and sex 50. Separations, age group and sex 50. Separations, age group, occupational category and sex 50. Separations, geographic area, sex and language group 50. APPEALS 50. APPEAL	39.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	S50
42. Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field 43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 55. 44. Appointments and Cooperative Education Program 55. SEPARATIONS 55. SEPARATIONS 55. 45. Lay-offs, occupational category, sex and language group 46. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations, reason and geographic area 58. Separations, occupational category, reason and geographic area 58. Separations, occupational category, reason, sex and language group 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group 51. Separations, age group and sex 52. Separations, age group and sex 53. Separations, geographic area, sex and language group 56. APPEALS 56. 4APPEALS 57. Appeals and department 58. 58. 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 50. TRAINING 57. 60. Developmental training and geographic area 57. 61. Language training 62. Developmental training and language of instruction 63. Language training and region 64. Language training and region	40.	Appointments of university graduates and geographic area	S50
43. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 44. Appointments and Cooperative Education Program 55. 55. 56. Appeals and department 55. Appeals and department 55. Appeals and occupational category 56. Appeals, appointing authority and type of selection process 57. Selection processes, appeals and location of position 58. Selection processes, appeals and department 58. Cover of training and geographic area 59. Selection processes, appeals and department 59. Cover of training and geographic area appears and category to selection process 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 59. Selection processes, appeals and occupational category 50. Appeals, appointing authority and type of selection process 59. Selection processes, appeals and occupational category 50. Appeals, appointing authority and type of selection process 50. Appeals, appointing authority and type of selection process 50. Appeals, appointing authority and type of selection process 50. Selection processes, appeals and occupational category 51. Selection processes, appeals and occupational category 52. Selection processes, appeals and occupational category 53. Language training and language of instruction 64. Language training and region 65. Appeals, appointing and language of instruction 66. Developmental training and occupational category 67. Language training and region 68. Selection processes, appeals and occupational category 68. Selection processes, appeals and occupational category 69. Selection processes, appeals and occupational category 60. Language trai	41.	Appointments of university graduates and occupational field	S51
44. Appointments and Cooperative Education Program S5 SEPARATIONS S5 45. Lay-offs, occupational category, sex and language group 46. Lay-offs, occupational category and geographic area 47. Separations, reason and geographic area 48. Separations, cocupational category, reason and geographic area 49. Separations, occupational category, reason and geographic area 55. Separations, occupational category, reason, sex and language group 56. Separations, age group and sex 57. Separations, age group, occupational category and sex 58. Appeals and department 58. Appeals and department 58. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and geographic area 57. Developmental training and language of instruction 58. Developmental training and language of instruction 59. Selection processes, appeals and language of instruction 50. Developmental training and language of instruction 50. Developmental training and language of instruction 50. Developmental training and language of instruction 50. Language training 50. Language training and region	42.	Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field	S51
SEPARATIONS	43.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	S52
45. Lay-offs, occupational category, sex and language group 46. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations and reason 58. Separations, reason and geographic area 58. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 50. Separations, age group and sex 50. Separations, age group, occupational category and sex 51. Separations, age group, occupational category and sex 52. Separations, geographic area, sex and language group 56. APPEALS 56. Appeals and department 57. Appeals and occupational category 58. Appeals, appointing authority and type of selection process 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and location of position 59. Selection processes, appeals and department 56. TRAINING 57. TRAINING 57. 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and language of instruction 63. Language training 64. Language training and region 57.	44.	Appointments and Cooperative Education Program	S52
45. Lay-offs, occupational category, sex and language group 46. Lay-offs, occupational category and geographic area 57. Separations and reason 58. Separations, reason and geographic area 58. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason and geographic area 59. Separations, occupational category, reason, sex and language group 50. Separations, age group and sex 50. Separations, age group, occupational category and sex 51. Separations, age group, occupational category and sex 52. Separations, geographic area, sex and language group 56. APPEALS 56. Appeals and department 57. Appeals and occupational category 58. Appeals, appointing authority and type of selection process 59. Selection processes, appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and location of position 59. Selection processes, appeals and department 56. TRAINING 57. TRAINING 57. 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and language of instruction 63. Language training 64. Language training and region 57.			
46. Lay-offs, occupational category and geographic area \$5 47. Separations and reason \$5 48. Separations, reason and geographic area \$5 49. Separations, occupational category, reason and geographic area \$5 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group \$6 51. Separations, age group and sex \$6 52. Separations, geographic area, sex and language group \$6 53. Separations, geographic area, sex and language group \$6 APPEALS \$6 54. Appeals and department \$6 55. Appeals and occupational category \$6 56. Appeals, appointing authority and type of selection process \$6 57. Selection processes, appeals and occupational category \$6 58. Selection processes, appeals and location of position \$6 59. Selection processes, appeals and department \$6 TRAINING \$7 60. Developmental training and geographic area \$7 61. Developmental training and language of instruction \$7 62. Developmental training and language of instruction \$7 63. Language training \$7 64. Language training and region \$7 <td>SEP</td> <td>ARATIONS</td> <td>S53</td>	SEP	ARATIONS	S53
46. Lay-offs, occupational category and geographic area \$5 47. Separations and reason \$5 48. Separations, reason and geographic area \$5 49. Separations, occupational category, reason and geographic area \$5 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group \$6 51. Separations, age group and sex \$6 52. Separations, geographic area, sex and language group \$6 53. Separations, geographic area, sex and language group \$6 4APPEALS \$6 54. Appeals and department \$6 55. Appeals and occupational category \$6 56. Appeals, appointing authority and type of selection process \$6 57. Selection processes, appeals and occupational category \$6 58. Selection processes, appeals and location of position \$6 59. Selection processes, appeals and department \$6 TRAINING \$7 60. Developmental training and geographic area \$7 61. Developmental training and language of instruction \$7 62. Developmental training and occupational category \$7 63. Language training \$7 64. Language training and region \$7 <td>45</td> <td>Lay offs accumational actoromy say and language group</td> <td>C52</td>	45	Lay offs accumational actoromy say and language group	C52
47. Separations and reason 48. Separations, reason and geographic area 49. Separations, occupational category, reason and geographic area 55. Separations, occupational category, reason, sex and language group 56. Separations, age group and sex 57. Separations, age group, occupational category and sex 58. Separations, age group, occupational category and sex 59. Separations, geographic area, sex and language group 50. Separations, geographic area, sex and language group 50. APPEALS 50. Separations, geographic area, sex and language group 50. APPEALS 50. Separations, geographic area, sex and language group 50. Separations, geographic area, sex and language group 50. Appeals and department 50. Appeals and occupational category 51. Selection processes, appeals and occupational category 52. Selection processes, appeals and occupational category 53. Selection processes, appeals and location of position 54. Selection processes, appeals and location of position 55. Selection processes, appeals and department 56. Developmental training and geographic area 67. Developmental training and language of instruction 57. Selection processes, appeals and department 58. Selection processes, appeals and department 59. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and geographic area 50. Developmental training and geographic area 50. Language training and region 50. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and geographic area 50. Language training and region			
48. Separations, reason and geographic area 49. Separations, occupational category, reason and geographic area 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group 51. Separations, age group and sex 52. Separations, age group, occupational category and sex 53. Separations, geographic area, sex and language group 56. APPEALS 57. Appeals and department 58. Appeals and occupational category 59. Selection processes, appeals and occupational category 50. Selection processes, appeals and location of position 50. Selection processes, appeals and department 50. Developmental training and language of instruction 61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region 55. Separations, occupational category 56. Appeals and department 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and department 58. Selection processes, appeals and department 59. Selection processes, appeals and department 50. Selection processes, appea			
49. Separations, occupational category, reason and geographic area S5 50. Separations, occupational category, reason, sex and language group S6 51. Separations, age group and sex S6 52. Separations, age group, occupational category and sex S6 53. Separations, geographic area, sex and language group S6 APPEALS S6 54. Appeals and department S6 55. Appeals and occupational category S6 56. Appeals, appointing authority and type of selection process S6 57. Selection processes, appeals and occupational category S6 58. Selection processes, appeals and location of position S6 59. Selection processes, appeals and department S6 TRAINING S7 60. Developmental training and geographic area S7 61. Developmental training and language of instruction S7 62. Developmental training and occupational category S7 63. Language training S7 64. Language training and region S7			S56
50. Separations, occupational category, reason, sex and language group S6 51. Separations, age group and sex S6 52. Separations, age group, occupational category and sex S6 53. Separations, geographic area, sex and language group S6 APPEALS S6 54. Appeals and department S6 55. Appeals and occupational category S6 56. Appeals, appointing authority and type of selection process S6 57. Selection processes, appeals and occupational category S6 58. Selection processes, appeals and location of position S6 59. Selection processes, appeals and department S6 TRAINING S7 60. Developmental training and geographic area S7 61. Developmental training and language of instruction S7 62. Developmental training and occupational category S7 63. Language training S7 64. Language training and region S7			.S58
51.Separations, age group and sex5652.Separations, age group, occupational category and sex5653.Separations, geographic area, sex and language group56APPEALS5654.Appeals and department5655.Appeals and occupational category5656.Appeals, appointing authority and type of selection process5657.Selection processes, appeals and occupational category5658.Selection processes, appeals and location of position5659.Selection processes, appeals and department56TRAINING5760.Developmental training and geographic area5761.Developmental training and language of instruction5762.Developmental training and occupational category5763.Language training5764.Language training and region57			S62
52.Separations, age group, occupational category and sex5653.Separations, geographic area, sex and language group56APPEALS5654.Appeals and department5655.Appeals and occupational category5666.Appeals, appointing authority and type of selection process5657.Selection processes, appeals and occupational category5658.Selection processes, appeals and location of position5659.Selection processes, appeals and department56TRAINING60.Developmental training and geographic area5761.Developmental training and language of instruction5762.Developmental training and occupational category5763.Language training5764.Language training and region57			
53.Separations, geographic area, sex and language groupS6APPEALSS654.Appeals and departmentS655.Appeals and occupational categoryS656.Appeals, appointing authority and type of selection processS657.Selection processes, appeals and occupational categoryS658.Selection processes, appeals and location of positionS659.Selection processes, appeals and departmentS6TRAININGS760.Developmental training and geographic areaS761.Developmental training and language of instructionS762.Developmental training and occupational categoryS763.Language trainingS764.Language training and regionS7			
APPEALS 54. Appeals and department 55. Appeals and occupational category 56. Appeals, appointing authority and type of selection process 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and location of position 59. Selection processes, appeals and department 56. TRAINING 57. 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and language of instruction 57. 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region 56.			S64
54. Appeals and department 55. Appeals and occupational category 56. Appeals, appointing authority and type of selection process 57. Selection processes, appeals and occupational category 58. Selection processes, appeals and location of position 59. Selection processes, appeals and department TRAINING 57. 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region 56.	55.	Separations, geographic area, sex and ranguage group	304
55.Appeals and occupational category\$656.Appeals, appointing authority and type of selection process\$657.Selection processes, appeals and occupational category\$658.Selection processes, appeals and location of position\$659.Selection processes, appeals and department\$6TRAINING60.Developmental training and geographic area\$761.Developmental training and language of instruction\$762.Developmental training and occupational category\$763.Language training\$764.Language training and region\$7	API	PEALS	S65
55.Appeals and occupational category\$656.Appeals, appointing authority and type of selection process\$657.Selection processes, appeals and occupational category\$658.Selection processes, appeals and location of position\$659.Selection processes, appeals and department\$6TRAINING60.Developmental training and geographic area\$761.Developmental training and language of instruction\$762.Developmental training and occupational category\$763.Language training\$764.Language training and region\$7	E4	Appeals and department	965
56.Appeals, appointing authority and type of selection processS657.Selection processes, appeals and occupational categoryS658.Selection processes, appeals and location of positionS659.Selection processes, appeals and departmentS6TRAINING60.Developmental training and geographic areaS761.Developmental training and language of instructionS762.Developmental training and occupational categoryS763.Language trainingS764.Language training and regionS7			S66
57.Selection processes, appeals and occupational categoryS658.Selection processes, appeals and location of positionS659.Selection processes, appeals and departmentS6TRAINING60.Developmental training and geographic areaS761.Developmental training and language of instructionS762.Developmental training and occupational categoryS763.Language trainingS764.Language training and regionS7			
58.Selection processes, appeals and location of positionS659.Selection processes, appeals and departmentS6TRAININGS760.Developmental training and geographic areaS761.Developmental training and language of instructionS762.Developmental training and occupational categoryS763.Language trainingS764.Language training and regionS7			
59. Selection processes, appeals and department\$6TRAINING\$760. Developmental training and geographic area\$761. Developmental training and language of instruction\$762. Developmental training and occupational category\$763. Language training\$764. Language training and region\$7			
TRAINING 60. Developmental training and geographic area 61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region S7			S68
60. Developmental training and geographic area S7 61. Developmental training and language of instruction S7 62. Developmental training and occupational category S7 63. Language training S7 64. Language training and region S7	<i></i>	Selection processes, appears and department	300
61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region S7	TRA	AINING	S70
61. Developmental training and language of instruction 62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region S7	60	Developmental training and geographic area	S70
62. Developmental training and occupational category 63. Language training 64. Language training and region S7			\$70 \$70
63. Language training 64. Language training and region S7			S71
64. Language training and region S7			S71
			S72
Crassin	04.	Language duning and region	
G L O S S A R Y	G	LOSSARY	S74

S80

OFFICES OF THE COMMISSION

TECHNICAL NOTES

NATURE OF DATA

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

PUBLIC SERVICE COMMISSION UNIVERSE

Various acts and regulations set out different federal government populations. The Official Languages Act, the Public Service Superannuation Act and related acts, the Public Service Staff Relations Act, the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the Public Service Employment Act for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
 ministerial staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or

 employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

EMPLOYEE POPULATION AND PERSON-YEARS

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of personyears on which Treasury Board reports in the Estimates. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period, Personyears represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

POPULATION CHANGES

The federal government employee population subject to the *Public*Service Employment Act changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Copyright Board is now reflected in the statistical data of this report. Also, some organizations have been replaced by other organizations. The Canadian Aviation Safety Board has been replaced by the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board, while Regional Industrial Expansion and Science and Technology have been replaced by Industry, Science and Technology.

National Museums of Canada is no longer reflected in the statistical data of this report.

DATA SOURCES

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1989 and 1990 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1990 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1990. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

POPULATION

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

APPOINTMENTS

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

SEPARATIONS

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

LANGUAGE GROUP

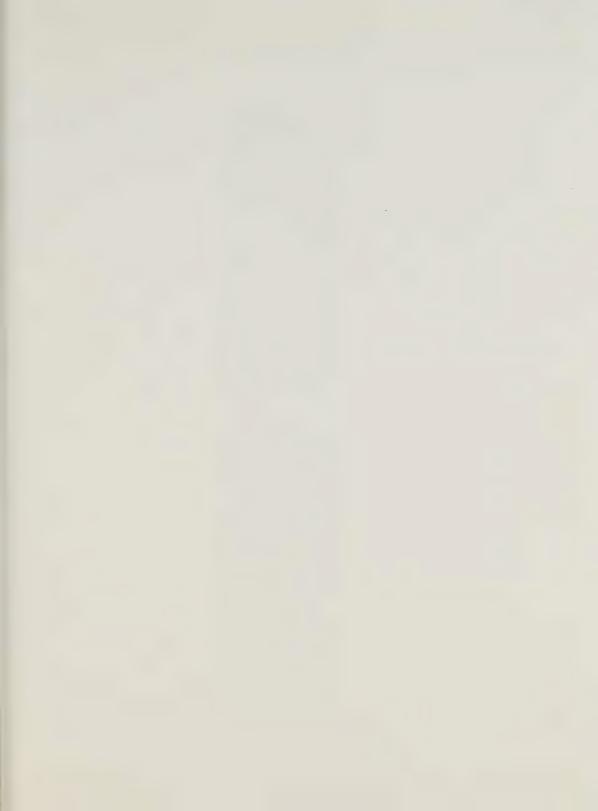
Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the

number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1990, the number of cases where language group is unknown is 86 for population figures, 327 for appointments, and 276 for separations.

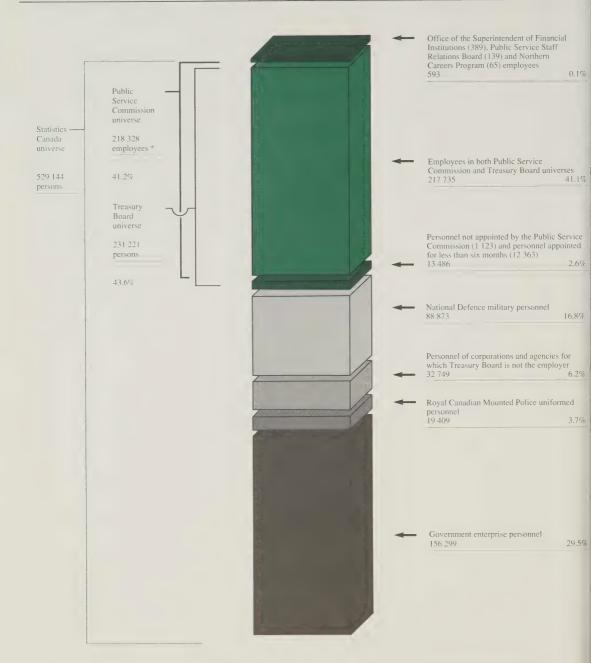
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

EXPLAINING THE DIFFERENCES

The number of appointments to the Public Service in 1990, plus the number of employees in 1989, minus the separations in 1990 does not equal the 1990 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).



Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



^{*}See Technical notes, Data sources.

Type of employment Number of employees by type of employment

Number of employees, by type of employment, 1989 and 1990

Type of employment	1989	1990
Full-time		
Indeterminate	188 749	192 145
Seasonal	1 440	1 568
Specified period	19 289	19 356
Total	209 478	213 069
Part-time		
Indeterminate	4 059	4 197
Seasonal	80	83
Specified period	1 020	1 135
Total	5 159	5 415
Grand total ^a	214 494	218 328

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note:— Employees hired for periods of less than six months (13 051 in 1989 and 12 363 in 1990) have been excluded from the tables.

Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1990

	M	len	Wo	men	Me	en	Wor	Women		Anglophones		hones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Age group	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	31	26	55	37	57	38.3	92	61.7	86	57.7	63	42.3	149
20—24	1 702	661	2 487	1 548	2 371	37.0	4 040	63.0	4 189	65.5	2 209	34.5	6 411
25-29	6 650	2 528	8 162	4 497	9 189	42.1	12 663	57.9	14 812	67.8	7 025	32.2	21 852
30—34	11 349	4 726	11 610	6 830	16 081	46.6	18 451	53.4	22 959	66.5	11 556	33.5	34 532
35—39	15 893	6 330	13 445	6 786	22 228	52.3	20 237	47.7	29 338	69.1	13 116	30.9	42 466
40-44	18 040	6 601	11 992	5 371	24 646	58.7	17 367	41.3	30 032	71.5	11 972	28.5	42 013
45—49	12 931	4.705	7 283	2 998	17 637	63.2	10 284	36.8	20 214	72.4	7 703	27.6	27 921
50-54	10 893	2 991	5 206	1 903	13 891	66.1	7 110	33.9	16 099	76.7	4 894	23.3	21 001
55—59	7 895	1 845	3 440	1 050	9 740	68.4	4 493	31.6	11 335	79.7	2 895	20.3	14 233
60—64	3 943	743	1 570	354	4 688	70.9	1 926	29.1	5 513	83.4	1 097	16.6	6 614
65 and over	789	112	327	50	902	70.5	377	29.5	1 116	87.3	162	12.7	1 279
Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694		218 328 a

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.



Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1989 and 1990

	ones	Francoph	ones	Angloph	1	Women	
Tota	%	No.	%	No.	%	No.	%
5 24	0.8	44	99.2	5 195	28.8	1 511	71.2
2 07	7.9	164	92.1	1 908	45.0	935	55.0
12 20	3.5	163	06.5	12.014	20.2	1.045	50.8

1989

	М	en	Won	nen	Men		Women	ı	Angloph	ones	Francopl	nones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Geographic area	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 696	32	1 499	12	3 731	71.2	1 511	28.8	5 195	99.2	44	0.8	5 242
Prince Edward Island	1 065	76	843	88	1 141	55.0	935	45.0	1 908	92.1	164	7.9	2 076
Nova Scotia	9 055	278	3 859	185	9 340	69.8	4 045	30.2	12 914	96.5	463	3.5	13 385
NewBrunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58.8	3 023	41.2	5 048	68.8	2 287	31.2	7 337
Quebec (Except NCR ^a)	1 105	16 503	595	12 030	17 608	58.2	12 626	41.8	1 700	5.6	28 533	94.4	30 234
Quebec (NCR)	5 752	3 303	4 277	4712	9 055	50.2	8 990	49.8	10 029	55.6	8 015	44.4	18 045
Ontario (NCR)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52.2	25 163	47.8	34 222	65.0	18 430	35.0	52 674
Ontario (Except NCR)	17 852	814	14 683	962	18 682	54.4	15 656	45.6	32 535	94.8	1 776	5.2	34 338
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53.4	4 239	46.6	8 764	96.4	327	3.6	9 098
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54.7	2 634	45.3	5 717	98.5	88	1.5	5 817
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56.7	5 621	43.3	12 662	97.6	315	2.4	12 980
British Columbia	11 764	133	7 818	195	11 901	59.8	8 014	40.2	19 582	98.4	328	1.6	19 915
Yukon	369	2	454	5	371	44.6	460	55.4	823	99.2	7	0.8	831
Northwest Territories	543	37	311	11	580	64.3	322	35.7	854	94.7	48	5.3	902
Outside Canada	875	352	249	139	1 227	76.0	388	24.0	1 124	69.6	491	30.4	1 615
Total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494 в
							1990						
Newfoundland	3 881	35	1 601	11	3 919	70.9	1 612	29.1	5 482	99.2	46	0.8	5 531
Prince Edward Island	1 017	72	845	88	1 089	53.8	935	46.2	1 862	92.1	160	7.9	2 024
Nova Scotia	8 842	289	3 942	216	9 136	68.7	4 158	31.3	12 784	96.2	505	3.8	13 295
New Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	4 278	58.2	3 067	41.8	4 999	68.1	2 346	31.9	7 345
Quebec (Except NCR)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57.3	13 221	42.7	1 752	5.7	29 191	94.3	30 960
Quebec (NCR)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49.3	9 096	50.7	9 783	54.6	8 141	45.4	17 924
Ontario (NCR)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51.5	25 776	48.5	34 240	64.4	-18 889	35.6	53 145
Ontario (Except NCR)	18 461	779	15 692	967	19 243	53.6	16 667	46.4	34 153	95.1	1 746	4.9	35 910
Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53.5	4 306	46.5	8 910	96.4	336	3.6	9 252
Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54.6	2 677	45.4	5 792	98.4	94	1.6	5 900
Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55.8	5 855	44.2	12 896	97.5	330	2.5	13 234
British Columbia	11 890	144	8 239	195	12 036	58.8	8 435	41.2	20 129	98.3	339	1.7	20 471
Yukon	375	3	473	6	378	44.1	479	55.9	848	98.9	9	1.1	857
Northwest Territories	545	33	331	7	578	63.1	338	36.9	876	95.6	40	4.4	916
Outside Canada	836	339	238	137	1 175	75.8	375	24.2	1 074	69.3	476	30.7	1 550

a National Capital Region.

Total

90 121

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

31 268

65 583 31 426 121 435

55.6

97 048

44.4

155 704

62 694

28.7 218 328b

^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

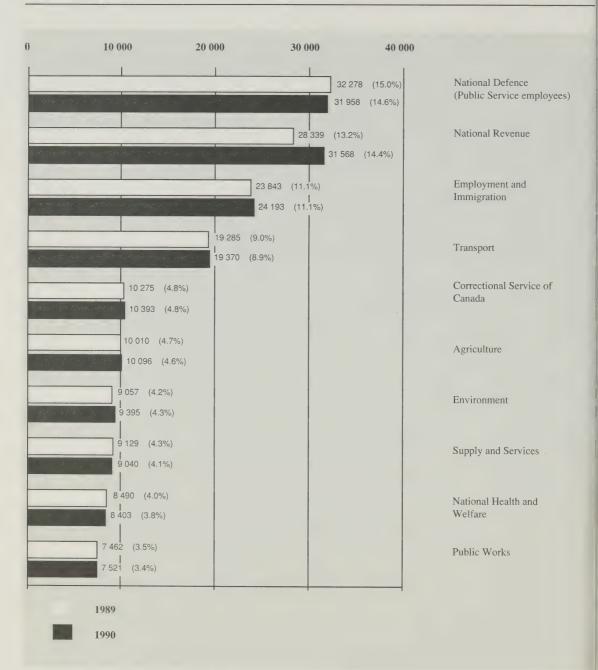
Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1990

			Langu	age requirem	ents of posi	tion					
	Biling	Engl	English		ch	English or French		Tot	al		
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Grand total								
Newfoundland	51	9	5 195	33	0	1	18	0	5 482	46	5 531
Prince Edward Island	283	137	1 537	23	0	0	3	0	1 862	160	2 024
Nova Scotia	532	292	11 858	158	0	4	81	28	12 784	505	13 295
New Brunswick	942	1 888	3 763	249	3	23	227	151	4 999	2 346	7 345
Quebec (Except NCR)	1 341	15 176	. 76	27	222	12 984	51	378	1 752	29 191	30 960
Quebec (NCR)	4 294	6 654	4 562	541	7	190	769	608	9 783	8 141	17 924
Ontario (NCR)	13 379	14 692	14 774	1 246	20	270	5 251	2 246	34 240	18 889	53 145
Ontario (Except NCR)	1 691	1 147	30 832	491	10	11	209	50	34 153	1 746	35 910
Manitoba	376	233	8 301	94	0	0	15	1	8 910	336	9 252
Saskatchewan	120	60	5 524	32	0	0	10	0	5 792	94	5 900
Alberta	270	165	12 313	149	0	3	23	4	12 896	330	13 234
British Columbia	313	164	19 262	159	2	0	17	0	20 129	339	20 471
Yukon	8	3	814	6	0.	0	0	0	848	9	857
Northwest Territories	10	24	841	15	0	0	1	1	876	40	916
Outside Canada	144	142	110	5	0	6	817	323	1 074	476	1 550
Total	23 850	40 830	119 768	3 228	264	13 492	7 502	3 790	155 704	62 694	218 328 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.



7

Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1990

	M	len	Wor	men	Me	n	Wome	en	Angloph	nones	Francoph	ones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-							-		
Cities	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	1 999	18	1 013	7	2 019	66.4	1 020	33.6	3 012	99.2	25	0.8	3 039
Halifax, N.S.	6 794	169	2 849	147	6 968	69.9	2 996	30.1	9 643	96.8	316	3.2	9 965
Charlottetown, P.E.I.	796	64	750	78	860	50.9	830	49.1	1 546	91.6	142	8.4	1 690
Fredericton, N.B.	389	65	256	90	454	56.7	346	43.2	645	80.6	155	19.4	800
Saint John, N.B.	514	53	297	61	567	61.3	358	38.7	811	87.7	114	12.3	925
Moncton, N.B.	1 094	514	524	538	1 608	60.2	1 062	39.8	1 618	60.6	1 052	39.4	2 670
Rimouski, Que.	1	116	0	82	117	58.8	82	41.2	1 010	0.5	198	99.5	199
Chicoutimi, Que.	2	210	2	305	212	40.8	307	59.2	4	0.8	515	99.2	519
Quebec, Que.	153	3 371	59	2 072	3 524	62.3	2 132	37.7	212	3.7	5 443	96.3	5 656
Trois-Rivières, Que.	2	92	1	115	94	44.8	116	55.2	3	1.4	207	98.6	210
Sherbrooke, Que.	15	389	4	294	404	57.5	298	42.5	19	2.7	683	97.3	702
Montreal, Que.	696	8 073	454	6 880	8 774	54.5	7 336	45.5	1 150	7.1	14 953	92.9	16 110
National Capital Region	24 691	11 498	19 332	15 532	36 197	50.9	34 872	49.1	44 023	62.0	27 030	38.0	71 069
Cornwall, Ont.	304	119	129	100	423	64.8	230	35.2	433	66.4	219	33.6	653
Kingston, Ont.	1 943	113	1 123	57	2 057	63.5	1 180	36.5	3 066	94.7	170	5.3	3 237
Oshawa, Ont.	36	0	107	3	36	24.7	110	75.3	143	97.9	3	2.1	
Toronto, Ont.	7 477	163	6 889	206	7 641	51.8	7 097	48.2	14 366	97.5	369	2.5	146
Kitchener-Waterloo, Ont.	375	4	357	5	379	51.1	362	48.9	732	98.8	309	1.2	741
Hamilton, Ont.	974	19	819	29	993	53.9	848	46.1	1 793	97.4	48	2.6	
St. Catharines-Niagara, Ont.	352	15	395	19	367	46.9	415	53.1	747	95.6	34	4.4	1 841
London, Ont.	767	4	735	10	771	50.9	745	49.1	1 502	99.1	14		782 1 516
Windsor, Ont.	417	12	536	24	429	43.2	563	56.8	953	96.4	36	3.6	992
Sudbury, Ont.	279	72	621	205	351	29.8	826	70.2	900	76.5	277	23.5	1 177
Thunder Bay, Ont.	467	6	319	11	473	58.9	330	41.1	786	97.9	17	23.3	
Winnipeg, Man.	3 449	112	3 240	165	3 561	51.1	3 406	48.9	6 689	96.0	277	4.0	803 6 967
Regina, Sask.	936	16	984	24	955	48.6	1 012	51.4	1 920	98.0	40	2.0	1 967
Saskatoon, Sask.	860	9	734	12	870	53.8	746	46.2	1 594	98.7	21	1.3	1 616
Edmonton, Alta.	2 609	77	2 512	119	2 686	50.5	2 631	49.5	5 121	96.3	196	3.7	5 317
Calgary, Alta.	1 467	19	1 406	40	1 486	50.7	1 446	49.3	2 873	98.0	59	2.0	2 932
Vancouver, B.C.	4 824	56	4 579	110	4 882	51.0	4 690	49.0	9 403	98.3	166	1.7	9 572
Victoria, B.C.	3 340	30	1 245	35	3 370	72.5	1 280	27.5	4 585	98.6	65	1.7	4 650
Iqaluit, N.W.T.	17	18	11	2	35	72.9	13	27.1	4 363	58.3			
Yellowknife, N.W.T.	213	10	223	3	223	49.7	226	50.3	436	97.1	20	2.9	48
Whitehorse, Yukon	263	3	381	6	266	40.7	387	59.3	644	98.6	9		
Other locations	21 606	5 759	12 697	4 040	27 383	62.0	16 750	38.0	34 303		9 799	22.2	653
Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	77.8	62 694	28.7	44 133 218 328 a

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location, sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Office of the Grain Transportation Agency Administrator

			Geographic	area		
Department	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	87	201	239	374	1 333	133
Atlantic Canada Opportunities Agency	49	23	58	150	0	0
	3	26	8	5	14	0
Bureau of Pensions Advocates	0	0	4	0	7	0
Canada Labour Relations Board				0	1	37
Canadian Centre for Management Development	0	0	0		53	
Canadian Grain Commission	0	0	0	0		1
Canadian Human Rights Commission	0	0	9	1	11	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0_	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	1	0	1 034
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	. 19	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	3	384
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	20	0
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	9	28	43
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	15	3	21	62	207	0
Consumer and Corporate Affairs	15	3	63	19	240	1 155
Copyright Board	0	0	0	0	0	0
Correctional Service of Canada	25	3	351	701	2 969	9
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	0	1	0
Employment and Immigration	731	195	820	1 275	5 966	2 489
Energy, Mines and Resources	3	3	147	3	137	26
Environment	233	59	720	171	1 033	1 517
External Affairs	3	0	6	1/1	41	284
	0	0	4	1	18	0
Federal Court of Canada				0	4	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0		4	0
Finance	0	0		0		
Fisheries and Oceans	786	51	1 184	471	446	1
Forestry	67	5	19	148	160	133
Hazardous Materials Information Review Commission	. 0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0	0	0	137	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	108	6	203	1 168
Industry, Science and Technology	27	13	34	38	305	6
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	33	1	135	66
Labour	10	1	30	35	84	495
Law Reforn Commission of Canada	0	0	0	0	3	0
National Archives of Canada	0	0	10	0	18	54
National Defence (Public Service employees)	857	189	5 564	1 228	4 196	1 328
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	59	27	235	106	746	20
National Library of Canada	0	0	0	0	0	301
National Parole Board	0	0	0	25	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	89	8	336	321	2 179	186
	498	58			3 225	100
National Revenue (Taxation)			331	236		411
National Transportation Agency	0	0	0	42	4	
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	8	6	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0

0

0

0

	phic area
Ocogia	pine area

T	Outside	Northwest Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario (Except NCR)	Ontario (NCR)
Total	Canada 14	1 emiones	1 UKOII	639	1 014	1 180	671	1 274	2 930
10 096 294	0	0	0	039	0	0	0	0	14
132	0	0	0	20	10	6	6	25	9
91	0	0	0	5	0	0	3	0	72
65	0	0	0	0	0	0	0	0	27
766	0	0	0	193	7	20	274	218	0
202	0	0	0	10	10	0	8	14	135
19	0	. 0	0	0	0	0	0	0	19
1 231	181	0	0	0	0	0	0	0	1
82	0	0	0	0	0	. 0	0	0	82
29	0	0	0	2	0	. 0	0	. 2	4
397	0	0	0	3	0	0	3	.0	0
8	0	0	0	0	0	. 0	0	0	8
32	1	0	0	0	0	0	0	0	10
278	0	0	0	16	11	0	14	13	138
5	0	0	0	0	0	0	0	2	3
2 379	4	3	3	128	56	27	66	175	1 602
2 229	0	0	0	116	86	36	71	271	153
3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
10 393	0	4	0	1 526	856	770	377	2 327	469
11	1	0	0	0	0	0	0	0	8
24 193	30	80	33	2 655	1 488	680	969	6 427	354
4 187	3	21	6	120	314	17	14	59	3 305
9 395	6	179	99	827	1 152	376	515	2 151	351
4 193	1 201	0	0	28	21	11	7	71	2 509
251	0	0	0	6	5	0	4	14	199
66	0	0	0	1	0	. 0	0	5	53
876	0	0	0	0	0	1. 0	0	3.	866
5 590	0	. 34	15	1 428	6	4	243	242	674
1 303	0	0	0	178	125	6	7	362	92
9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
512	0	0	0	35	20	0	14	174	132
3 773	0	189	231	313	397	339	360	443	10
2 296	13	7	7	47	33	37	64	110	1 542
39	0	0	0	.0	0	0	0	21	18
120	1	0	0	0	0	0	0	0	118
1 817	0	21	14	145	88	23	26	183	1 078
927	1	0	2	56	23	12	43	77	53
35	0	0	0	. 0	0	0	0	0	32
779	2	0	0	14	5	0	10	20	646
31 958	36	10	1	3 548	2 424	356	1 293	5 368	5 557
291	0	0	0	0	16	0	0	0	273
20	0	0	0	0	0	0	0	0	20
8 403	18	9	272	513	395	. 294	481	1 410	3 812
512	0	. 0	0	0	. 0	0	0	1	210
282	0	0	0 .	23	0	37	0	31	130
12 203	12	3	13	1 340	735	269	521	4 057	2 134
19 365	0	0	0	2 021	1 218	389	1 229	4 904	5 254
481	0	. 0	2	2	0	14	0	4	1
74	0	0	0	1	0	0	0	0	71
84	0	0	0	0	0	0	0	0	83
34	0	0	0	0	0	0	0	0	34
169	0	0	0	1	3	0	6	6	136
40	0	0	0	0	0	0	0	0	39
120	0	0	0	0	0	0	0	0	120
31	0	0	0	4	0	0	23	3	1

Table 8 — Continued

			Geographic	carea		
Department	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	.0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	0
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	7	57	24	166	89
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	136	35	504	199	1 079	1 103
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	119	22	143	104	185	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0.	0	0
Secretary of State of Canada	14	13	157	41	324	1 354
Solicitor General	0	0	0	3	3	0
Statistics Canada	34	1	72	6	130	54
Supply and Services	69	15	309	488	693	4 002
Supreme Court of Canada	0	. 0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 541	214	1 547	982	3 092	24
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	2
Veterans Affairs	51	795	166	60	1 301	8
Veterans Appeal Board	0	3.1	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	5 531	2 024	13 295	7 345	30 960	17 924

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9

Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1990

			Geographic	area		
Age group	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	1	0	15	2	16	20
20—24	146	61	337	123	693	. 577
25—29	655	199	1 115	596	3 077	1 782
3034	994	324	1 929	1 168	5 601	2 775
35—39	1 101	425	2 549	1 554	6 656	3 506
40 44	959	398	2 582	1 547	6 102	3 722
45—49	689	237	1 705	963	3 915	2 398
50—54	531	164	1 459	731	2 512	1 647
55—59	318	123	1 079	445	1 638	991
60—64	122	70	438	182	658	420
65 and over	14	22	87	34	90	86
Total	5 531	2 024	13 295	7 345	30 960	17 924

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8 — Continued

				Geographic	c area				
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
269	94	5	0	0	8	0	0	0	389
70	0	0	0	0	0	0	0	0	70
23	0	0	0	0	0	0	0	0	24
397	0	0	0.	0	0	0	83300	0	407
4	0	0	100	0	1 6 0	0	7, 1, 1, 1, 10	0	4
1 460	76	41	12	61	74	8	9	0	2 093
139	0	0	. 0	0	0	0	0	0	139
1 908	850	246	134	546	671	56	49	3	7 521
8	0	0	. 0	0	0	0	0	0	8
1 153	190	. 222	367	336	526	21	39	0	3 428
2	.0	0	0	0	Maritin 10.	0	0.	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
599	158	35	21	50	64	2	5	6	2 846
267	2	0	3	2	4	0	0	0	284
3 959	206	48	9	79	3 - 114	1	2 0	1	4 717
2 173	458	178	62	242	326	3	0	14	9 040
137	0	0	0	0	0.0	0	231110	0	137
87	0 0	0	945240	0	1 1	0	0	0	90
3 802	2 944	958	239	1 255	2 444	67	253	1	19 370
148	.0	0	0	0	.0	0	0	0	151
633	1	0	0	0	0	0	0	0	643
238	464	147	101	59	228	0	0	1	3 622
0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
64	0	50	49	86	47	0	0	0	296
53 145	35 910	9 252	5 900	13 234	20 471	857	916	1 550	218 328 a

Table 9 — Continued

				Geographic	area				
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
51	18	2	4	4	13	1	2	0	149
1 817	1 325	232	174	344	513	16	52	1	6 411
5 378	3 875	886	660	1 368	1 994	89	156	22	21 852
8 217	5 294	1 389	972	2 258	3 168	148	200	92	34 532
10 138	6 766	1 825	1 163	2 458	3 663	204	183	250	42 466
10 386	6 604	1 778	1 099	2 307	3 770	182	150	382	42 013
7 006	4 189	1 192	732	1 618	2 685	99	80	372	27 921
5 143	3 379	916	. 555	1 403	2 174	58	47	247	21 001
3 235	2 692	667	342	941	1 578	44	27	101	14 233
1 449	1 452	317	167	449	781	14	. 15	73	6 614
323	314	48	31	83	130	2	4	10	1 279
53 145	35 910	9 252	5 900	13 234	20 471	857	916	1 550	218 328

	M	en	Wor	men	Me	en	Wome	en	Angloph	iones	Francop	hones	
Donoutmont	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Department Agriculture	5 438	1 413	2 410	818	6 861	68.0	3 235	32.0	7 848	77.9	2 231	22.1	10 09
Atlantic Canada Opportunities	2720	1 715	2 410		0 001	00.0	J 455	32.0	7010				2007
Agency	109	36	90	59	145	49.3	149	50.7	199	67.7	95	32.3	29
Bureau of Pensions Advocates	26	10	78	17	36	27.3	96	72.7	104	79.4	27	20.6	13
Canada Labour Relations Board	12	15	19	45	27	29.7	64	70.3	31	34.1	60	65.9	9
Canadian Centre for Management Development	4	13	10	38	17	26.2	48	73.8	14	21.5	51	78.5	6
Canadian Grain Commission	510	30	211	15	540	70.5	226	29.5	721	94.1	45	5.9	76
Canadian Human Rights Commission	54	22	74	52	76	37.6	126	62.4	128	63.4	74	36.6	20
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	8	0	11	8	42.1	11	57.9	0	0.0	19	100.0	1
Canadian International Development Agency	320	302	193	416	622	50.5	609	49.5	513	41.7	718	58.3	1 23
Canadian International Trade Tribunal	26	15	14	27	41	50.0	41	50.0	40	48.8	42	51.2	8
Canadian Pension Commission	6	1	16	6	7	24.1	22	75.9	22	75.9	7	24.1	2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	121	61	90	125	182	45.8	215	54.2	211	53.1	186	46.9	39
Canadian Secretariat	3	2	1	2	5	62.5	3 .	37.5	: 4:	50.0	4	50.0	
Canadian Space Agency	9	3	3	17	12	37.5	20	62.5	12	37.5	20	62.5	3
Canadian Transportation Accident Investigation and					81								
Safety Board	137	38	55	48	175	62.9	103	37.1	192	69.1	86	30.9	27
Civil Aviation Tribunal	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	
Communications	957	426	508	488	1 383	58.1	996	41.9	1 465	61.6	914	38.4	2 37
Consumer and Corporate Affairs	836	389	530	474	1 225	55.0	1 004	45.0	1 366	61.3	863	38.7	2 22
Copyright Board	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	
Correctional Service of Canada	4 674	2 494	2 181	1 043	7 169	69.0	3 224	31.0	6 855	66.0	3 537	34.0	10 39
Emergency Preparedness Canada	9	1	1	0	10	90.9	1	9.1	10	90.9	1	9.1	1
Employment and Immigration	5 300	2 998	10 584	5 308	8 299	34.3	15 894	65.7	15 884	65.7	8 306	34.3	24 19
Energy, Mines and Resources	2 098	663	970	456	2 761	65.9	1 426	34.1	3 068	73.3	1 119	26.7	4 18
Environment	5 329	1 222	2 010	830	6 553	69.7	2 842	30.3	7 339	78.1	2 052	21.9	9 39
External Affairs	1 804	674	1 104	610	2 478	59.1	1715	40.9	2 908	69.4	1 284	30.6	4 19
Federal Court of Canada	46	45	80	80	91	36.3	160	63.7	126	50.2	125	49.8	6
Federal-Provincial Relations Office	21	11	235	194	32	48.5	34 429	51.5	34 563	51.5	313	48.5	87
Finance	328	119			447	51.0 72.3		49.0	Annual Contract of the Contrac	64.3		35.7	5 59
Fisheries and Oceans	3 529	513	250	371	935	71.8	1 548	27.7	4 706	84.2	884 289	15.8	1 30
Forestry Hazardous Materials	764	1/1	230	118	933	/1.0	308	28.2	1 014	77.8	209	44.4	1 30
Information Review Commission	3	1	5	0	4	44.4	5	55.6	8	88.9	1	11.1	
Immigration and Refugee Board	141	57	184	130	198	38.7	314	61.3	325	63.5	187	36.5	51
Indian Affairs and Northern Development	1 417	253	1 724	378	1 670	44.3	2 103	55.7	3 141	83.3	631	16.7	3 77
Industry, Science and Technology	846	369	606	475	1 215	52.9	1 081	47.1	1 452	63.2	844	36.8	2 29
International Joint Commission	18	0	11	2	21	53.8	18	46.2	29	93.5	2	6.5	3
Investment Canada	42	10	48	20	52	43.3	68	56.7	90	75.0	30	25.0	12
Justice	540	229	650	398	769	42.3	1 048	57.7	1 190	65.5	627	34.5	1 81
Labour	293	126	284	224	419	45.2	508	54.8	577	62.2	350	37.8	92
Law Reform Commission of Canada	2	7	7	19	9	25.7	26	74.3	9	25.7	26	74.3	3
National Archives of Canada	289	132	198	160	421	54.0	358	46.0	487	62.5	292	37.5	77
National Defence (Public Service employees)	17 147	4 010	8 420	2 374	21 161	66.2	10 797	33.8	25 567	80.0	6 384	20.0	31 95
National Energy Board	138	33	73	47	171	58.8	120	41.2	211	72.5	80	27.5	29
National Farm Products Marketing Council	4	5	4	7	9	45.0	11	55.0	8	40.0	12	60.0	2
National Health and Welfare	2 202	741	4 153	1 298	2 946	35.1	5 457	64.9	6 355	75.7	2 039	24.3	8 40
National Library of Canada	100	48	223	141	148	28.9	364	71.1	323	63.1	189	36.9	51
National Parole Board	44	28	122	88	72	25.5	210	74.5	166	58.9	116	41.1	28
National Revenue (Customs and Excise)	4 802	1 659	4 301	1 440	6 461	52.9	5 742	47.1	9 103	74.6	3 099	25.4	12 20

Table 10 - Continued

	M	en	Wo	men	Me	n	7	Wome	n	Angloph	nones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%		No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Revenue (Taxation)	6 967	2 416	6 999	2 981	9 384	48.5	9	981	51.5	13 966	72.1	5 397	27.9	19 365
National Transportation Agency	143	84	128	126	227	47.2		254	52.8	271	56.3	210	43.7	481
Office of Privatization and Regulatory Affairs	23	4	30	17	27	36.5		47	63.5	53	71.6	21	28.4	74
Office of the Chief Electoral Officer	9	33	8	34	42	50.0		42	50.0	17	20.2	67	79.8	84
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	6	7	7	14	13	38.2	-	21	61.8	13	38.2	21	61.8	34
Office of the Commissioner of Official Languages	25	54	27	63	79	46.7	11	90	53.3	52	30.8	117	69.2	169
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	22	17	. 1	2.5	3.7	39	97.5	23	57.5	17	42.5	40
Office of the Governor General's Secretary	15	33	26	46	48	40.0	46.7	72	60.0	41	34.2	79	65.8	120
Office of the Grain Fransportation Agency Administrator	17	0	13	1	17	54.8	36	14	45.2	30	96.8	1	3.2	31
Office of the Superintendent of Financial Institutions	179	48	115	46	228	58.6	5	161	41.4	294	75.8	94	24.2	389
Offices of the Information and Privacy Commissioners	25	13	14	18	38	54.3	3	32	45.7	39	55.7	31	44.3	70
Patented Medicine Prices Review Board	10	2	8	4	12.	50.0		12	50.0	. 18	75.0	6	25.0	- 24
rivy Council Office	79	71	118	139	150	36.9	-	257	63.1	197	48.4	210	51.6	407
rocurement Review Board	1	0	1	2	1	25.0		3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Public Service Commission	319	414	493	867	733	35.0	1	360	65.0	812	38.8	1 281	61.2	2 093
Public Service Staff Relations Board	27	27	33	47	58	41.7	,	81	58.3	60	44.8	74	55.2	139
ublic Works	3 702	1 536	1 530	751	5 240	69.7	2	281	30.3	5 232	69.6	2 287	30.4	7 521
tegistry of the Competition ribunal	0	2	2	4	2	25.0		6	75.0	2	25.0	6	75.0	8
Loyal Canadian Mounted Police Public Service employees)	455	144	2 256	573	599	17.5	: 2	829	82.5	2 711	79.1	717	20.9	3 428
oyal Canadian Mounted Police xternal Review Committee	1	1	0	0	· 2	100.0	3.	0	0.0	1 1	50.0	1	50.0	. 2
oyal Canadian Mounted Police ublic Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	ger .	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
ecretary of State of Canada	316	606	587	1 337	922	32.4	1	924	67.6	903	31.7	1 943	68.3	2 846
olicitor General	88	28	85	83	116	40.8		168	59.2	173	60.9	111	39.1	284
tatistics Canada	1 514	786	1 479	935	2 302	48.8	- Oktoberom	414	51.2	2 993	63.5	1 721	36.5	4 717
upply and Services	2 573	1 697	2 682	2 088	4 270	47.2	4	770	52.8	5 255	58.1	3 785	41.9	9 040
upreme Court of Canada	32	21	31	53	53	38.7		84	61.3	63	46.0	74	54.0	137
ax Court of Canada	13	21	17	39	34	37.8		56	62.2	30	33.3	60	66.7	90
ransport	11 850	3 075	3 164	1 263	14 936	77.1	4	434	22.9	15 014	77.6	4 338	22.4	19 370
reasury Board (Office of the omptroller General)	71	18	31	31	89	58.9		62	41.1	102	67.5	49	32.5	151
reasury Board (Secretariat)	243	95	165	140	338	52.6		305	47.4	408	63.5	235	36.5	643
eterans Affairs	769	621	1 441	789	1 391	38.4	2:	231	61.6	2 210	61.0	1 410	39.0	3 622
eterans Appeal Board	6	0	19	6	6	19.4		25	80.6	25	80.6	6	19.4	31
estern Economic iversification	143	5	128	20	148	50.0		148	50.0	. 271	91.6	25	8.4	296
otal	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 (048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 a

fotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

ote:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1989 and 1990

1989 (Current dollars)

	M	len .	Wo	men	Me	en	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	45	16	13	8	61	74.4	21	25.6	58	70.7	24	29.3	82
10 000 - 14 999	1/	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
15 000 - 19 999	335	238	1 111	474	580	26.8	1 585	73.2	1 446	67.0	712	33.0	2 165
20 000 - 24 999	6 131	2 563	13 567	6 312	8 695	30.4	19 885	69.6	19 698	68.9	8 875	31.1	28 580
25 000 - 29 999	10 801	3 999	15 281	7 457	14 805	39.4	22 744	60.6	26 082	69.5	11 456	30.5	37 549
30 000 - 34 999	13 958	4 975	7 839	3 575	18 938	62.4	11 415	37.6	21 797	71.8	8 550	28.2	30 353
35 000 - 39 999	15 170	5 780	6 745	2 912	20 953	68.4	9 661	31.6	21 915	71.6	8 692	28.4	30 614
40 000 - 44 999	9 213	3 495	3 707	1 735	12 710	70.0	5 443	30.0	12 920	71.2	5 230	28.8	18 153
45 000 - 49 999	5 949	2 193	1 695	850	8 146	76.2	2 546	23.8	7 644	71.5	3 043	28.5	10 692
50 000 - 54 999	5 507	1 798	1 104	555	7 307	81.5	1 659	18.5	6 611	73.8	2 353	26.2	8 966
55 000 - 59 999	4 331	1 187	664	247	5 5 1 9	85.8	911	14.2	4 995	77.7	1 434	22.3	6 430
60 000 - 64 999	4 083	906	405	160	4 990	89.8	565	10.2	4 488	80.8	1 066	19.2	5 555
65 000 - 69 999	3 512	832	389	102	4 346	89.8	491	10.2	3 901	80.7	934	19.3	4 837
70 000 - 74 999	1 048	148	62	26	1 197	93.2	88	6.8	1 110	86.4	174	13.6	1 285
75 000 - 79 999	882	229	161	27	1111	85.5	188	14.5	1 043	80.3	256	19.7	1 299
80 000 and over	1 453	391	134	56	1 851	90.6	191	9.4	1 587	78.0	447	22.0	2 042
Total	82 497	28 775	52 908	24 508	111 313	59.0	77 436	41.0	135 405	71.8	53 283	28.2	188 749
Othera	7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	25 888
Grand total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494

1989 (Constant dollars)^b

	M	len	Worr	nen	Me	n	Wome	n	Angloph	ones	Francoph	iones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Less than \$10 000	46	19	13	8	65	75.6	21	24.4	59	68.6	27	31.4	86
10 000 - 14 999	2 482	1 402	5 593	2 438	3 891	32.6	8 034	67.4	8 075	67.8	3 840	32.2	11 925
15 000 - 19 999	14 957	5 443	24 422	11 818	20 406	36.0	36 249	64.0	39 379	69.5	17 261	30.5	56 655
20 000 - 24 999	23 225	8 703	12 573	5 495	31 936	63.9	18 072	36.1	35 798	71.6	14 198	28.4	50 008
25 000 - 29 999	16 048	5 917	6 040	2 936	21 969	71.0	8 978	29.0	22 088	71.4	8 853	28.6	30 947
30 000 - 34 999	8 043	2 914	2 072	1 063	10 961	77.8	3 136	22.2	10 115	71.8	3 977	28.2	14 097
35 000 - 39 999	6 776	1 875	1 030	370	8 652	86.1	1 400	13.9	7 806	77.7	2 245	22.3	10 052
40 000 - 44 999	6 187	1 384	584	208	7 574	90.5	792	9.5	6 771	81.0	1 592	19.0	8 366
45 000 - 49 999	2 414	483	262	78	2 898	89.5	340	10.5	2 676	82.7	561	17.3	3 238
50 000 - 54 999	944	245	170	31	1 189	85.5	201	14.5	1 114	80.1	276	19.9	1 390
55 000 - 59 999	648	192	75	25	843	89.4	100	10.6	723	76.9	217	23.1	943
60 000 - 64 999	401	99	27	16	500	91.9	44	8.1	428	78.8	115	21.2	544
65 000 - 69 999	47	18	3	3	65	91.5	6	8.5	50	70.4	21	29.6	71
70 000 - 74 999	133	39	12	6	172	90.5	18	9.5	145	76.3	45	23.7	190
75 000 - 79 999	59	16	1	1	76	97.4	2	2.6	60	77.9	17	22.1	78
80 000 and over	9	1	0	0	13	100.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	13
Total	82 497	28 775	52 908	24 508	111 313	59.0	77 436	41.0	135 405	71.8	53 283	28.2	188 749
Other ^a	7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	25 888
Grand Total	89 765	31 142	63 423	30 211	120 966	56.4	93 671	43.6	153 188	71.4	61 353	28.6	214 494

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary, sex or language group.

b⁺The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1989 and 1990 (expressed in 1981 constant dollars) distribution

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1000	10	1 1	4 5
1990	(Current	dol	lars)

M	Ien	Wome	en	Men		Women		Anglopho	nes	Francopho	nes	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
39	12	9	6	51	77.3	15	22.7	48	72.7	18	27.3	66
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
97	29	263	130	132	25.0	396	75.0	360	69.4	159	30.6	528
2 766	1 190	7 240	2 979	3 958	27.9	10 222	72.1	10 006	70.6	4 169	29.4	14 180
9 859	3 937	18 376	8 846	13 801	33.6	27 227	66.4	28 235	68.8	12 783	31.2	41 028
11 392	3 904	8 878	4 490	15 298	53.4	13 370	46.6	20 270	70.7	8 394	29.3	28 668
16 097	6 288	8 625	3 889	22 388	64.1	12 516	35.9	24 722	70.8	10 177	29.2	34 904
11 281	4 024	4 666	2 229	15 305	68.9	6 898	31.1	15 947	71.8	6 253	28.2	22 203
6 904	2 366	2 453	1 178	9 271	71.9	3 631	28.1	9 357	72.5	3 544	27.5	12 902
6 581	2 402	1 584	839	8 985	78.8	2 424	21.2	8 165	71.6	3 241	28.4	11 409
4 157	1 312	822	332	5 470	82.6	1 154	17.4	4 979	75.2	1 644	24.8	6 624
5 826	1 483	823	318	7 309	86.5	1 141	13.5	6 649	78.7	1 801	21.3	8 450
3 046	766	330	109	3 813	89.7	439	10.3	3 376	79.4	875	20.6	4 252
2 097	438	268	81	2 535	87.9	349	12.1	2 365	82.0	519	18.0	2 884
424	98	73	23	523	84.5	96	15.5	497	80.4	121	19.6	619
2 209	611	333	98	2 826	86.7	432	13.3	2 542	78.2	709	21.8	3 258
82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 °

1990 (Constant dollars)^b

M	en	Wome	n	Men		Womer	1	Anglopho	nes	Francopho	nes	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
39	12	12	6	51	73.9	- 18	26.1	51	73.9	18	26.1	69
1 594	918	4 630	1 807	2 518	28.1	6 440	71.9	6 224	69.5	2 725	30.5	8 958
14 902	5 5 1 9	24 577	11 988	20 428	35.8	36 575	64.2	39 479	69.3	17 507	30.7	57 003
22 315	8 233	13 658	6 311	30 553	60.5	19 971	39.5	35 973	71.2	14 544	28.8	50 524
16 670	6 1 1 0	6 846	3 275	22 781	69.2	10 124	30.8	23 516	71.5	9 385	28.5	32 905
10 132	3 671	2 561	1 264	13 805	78.3	3 826	21.7	12 693	72.0	4 935	28.0	17 631
7 541	2 072	1 256	492	9 614	84.6	1 748	15.4	8 797	77.4	2 564	22.6	11 362
5 008	1 212	552	213	6 221	89.0	765	11.0	5 560	79.6	1 425	20.4	6 986
2 310	479	308	89	2 790	87.5	397	12.5	2 618	82.2	568	17.8	3 187
927	246	191	50	1 173	83.0	241	17.0	1 118	79.1	296	20.9	1 414
641	208	88	21	852	88.7	109	11.3	729	76.1	229	23.9	961
421	103	38	17	524	90.3	56	9.7	459	79.3	120	20.7	580
45	12	8	4	57	82.6	12	17.4	53	76.8	16	23.2	69
152	43	16	10	195	88.2	. 26	11.8	168	76.0	53	24.0	221
72	22	2	0	95	97.9	2	2.1	74	77.1	22	22.9	97
6	0	0	0	8	100.0	. 0	0.0	6	100.0	0	0.0	8
82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
. 7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 c

Occupational category, type of employment, sex and language group Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1990

	IV.	Ien	Won	nen	Mer	1	Wome	en	Angloph	nones	Francop	hones	
Occupational category and	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
type of employment	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Management													
Full-time													
Indeterminate	3 128	902	552	177	4 030	84.7	729	15.3	3 680	77.3	1 079	22.7	4 759
Specified period	8	7	1	0	15	93.8	1	6.3	9	56.3	7	43.8	16
Total	3 136	909	553	177	4 045	84.7	730	15.3	3 689	77.3	1 086	22.7	4 775
Scientific and Professional													
Full-time													
Indeterminate	13 172	3 571	3 864	1 397	16 747	76.1	5 264	23.9	17 036	77.4	4 968	22.6	22 011
• Seasonal	3	3	1	2	6	66.7	: 3-	33.3	4	44.4	5.	55.6	9
Specified period	471	166	404	174	637	52.4	579	47.6	875	72.0	340	28.0	1 216
Total	13 646	3 740	4 269	1 573	17 390	74.8	5 846	25.2	17 915	77.1	5 313	22.9	23 236
Part-time													
Indeterminate	16	24	209	106	40	11.3	315 .	88.7	225	63.4	130	36.6	355
Specified period	34	8	35	14	42	46.2	. 49	53.8	69	75.8	22	24.2	91
Total	50	32	244	120	82	18.4	364	81.6	294	65.9	152	34.1	446
Total	13 696	3 772	4 513	1 693	17 472	73.8	6 210	26.2	18 209	76.9	5 465	23.1	23 682
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
Indeterminate	24 372	10 389	17 561	8 583	34 764	57.1	26 147	42.9	41 933	68.8	18 972	31.2	60 911
Seasonal	15	11	14	16	26	46.4	30	53.6	29	51.8	27	48.2	56
 Specified period 	1 059	423	996	496	1 484	49.8	1 493	50.2	2 055	69.1	919	30.9	2 977
Total	25 446	10 823	18 571	9 095	36 274	56.7	27 670	43.3	44 017	68.8	19 918	31.2	63 944
Part-time													
Indeterminate	56	48	599	331	104	10.1	930	89.9	655	63.3	379	36.7	1 034
Seasonal	37	8	11	1	45	78.9	12	21.1	48	84.2	9	15.8	57
Specified period	46	34	50	24	80	51.9	74	48.1	96	62.3	58	37.7	154
Total	139	90	660	356	229	18.4	1 016	81.6	799	64.2	446	35.8	1 245
Total	25 585	10 913	19 231	9 451	36 503	56.0	28 686	44.0	44 816	68.8	20 364	31.2	65 189
Technical													_
Full-time													
Indeterminate	16 554	4 327	2 477	871	20 890	86.2	3 351	13.8	19 031	78.5	5 198	21.5	24 241
Seasonal	312	53	53	18	365	83.7	71	16.3	365	83.7	71	16.3	436
Specified period	643	158	388	138	808	60.6	526	39.4	1 031	77.7	296	22.3	1 334
Total	17 509	4 538	2 9 1 8	1 027	22 063	84.8	3 948	15.2	20 427	78.6	5 565	21.4	26 011
Part-time													
Indeterminate	12	3	101	31	15	10.2	132	89.8	113	76.9	34	23.1	147
Seasonal	2	0	2	0	2	50.0	2	50.0	4	100.0	0	0.0	4
Specified period	34	6	19	10	41	58.6	29	41.4	53	76.8	16	23.2	70
Total	48	9	122	41	58	26.2	163	73.8	170	77.3	50	22.7	221
Total	17 557	4 547	3 040	1 068	22 121	84.3	4 111	15.7	20 597	78.6	5 615	21.4	26 232
Total (officer categories)										7.070	0 010	21.1	20 202
Full-time													
Indeterminate	57 226	19 189	24 454	11 028	76 431	68.3	35 491	31.7	81 680	73.0	30 217	27.0	111 922
Seasonal	330	67	68	36	397	79.2	104	20.8	398	79.4	103	20.6	501
Specified period	2 181	754	1 789	808	2 944	53.1	2 599	46.9	3 970	71.8	1 562	28.2	5 543
Total	59 737	20 010	26 311	11 872	79 772	67.6	38 194	32.4	86 048	73.0	31 882		117 966
Part-time				378		0,10	30 174	Day 7	00 040	13.0	31 002	27.0	11/ 900
Indeterminate	84	75	909	468	159	10.4	1 377	89.6	993	64.6	543	35.4	1 536
Seasonal	39	8	13	1	47	77.0	14	23.0	52	85.2	9	14.8	61
Specified period	114	48	104	48	163	51.7	152	48.3	218	69.4	96	30.6	315
Total	237	131	1 026	517	369	19.3	1 543	80.7	1 263	66.1	648	33.9	1 912
Total	59 974	20 141	27 337	12 389	80 141	66.9	39 737	33.1	87 311	72.9	046		119 878

Table 12 — Continued

	M	Ien	Won	nen	Me	n	Won	nen	Anglopl	hones	Francop	hones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support									1101		140.	7.0	Total
Full-time													
Indeterminate	5 230	2 912	27 289	13 515	8 144	16.6	40 814	83.4	32 519	66,4	16 427	33.6	48 958
Seasonal	10	4	96	50	14	8.7	146	91.2	106	66.2	54	33.7	160
Specified period	1 321	600	5 392	3 170	1 922	18.3	8 571	81.7	6713	64.0	3 770	36.0	10 493
Total	6 561	3 516	32 777	16 735	10 080	16.9	49 531	83.1	39 338	66.0	20 251	34.0	59 611
Part-time								. *************************************			20 20 1	51,0	37 011
Indeterminate	50	26	1 466	815	76	3.2	2 281	96.8	1 516	64.3	841	35.7	2 358
Seasonal	0	0	5	3	0	0.0	8	100.0	5.	62.5	3	37.5	8
Specified period	69	56	359	221	125	17.6	587	82.4	428	60.7	277	39.3	712
Total	119	82	1 830	1 039	201	6.5	2 876	93.5	1 949	63.5	1 121	36.5	3 078
Total	6 680	3 598	34 607	17 774	10 281	16,4	52 407	83,6	41 287	65.9	21 372	34.1	62 689
Operational										0017	21.572	5441	02 007
Full-time													
Indeterminate	20 057	6 695	2 875	961	26 759	87.5	3 836	12.5	22 932	75.0	7 656	25.0	30 595
Seasonal	626	185	79	17	811	89.4	96	10.6	705	77.7	202	22.3	907
Specified period	2 346	493	366	77	2 843	86.5	444	13.5	2 712	82.6	570	17.4	3 287
Total	23 029	7 373	3 320	1 055	30 413	87.4	4 376	12.6	26 349	75.8	8 428	24.2	34 789
Part-time									20 5 1 3	75.0	0 120	27.2	34 707
Indeterminate	58	39	99	100	97	32.8	199	67.2	157	53.0	139	47.0	296
Seasonal	4	2	7	1	6	42.9	8	57.1	11	78.6	3	21.4	14
Specified period	22	18	23	42	41	38.7	65	61.3	45	42.9	60	57.1	106
Total	84	59	129	143	144	34.6	272	65.4	213	51.3	202	48.7	416
Total	23 113	7 432	3 449	1 198	30 557	86.8	4 648	13.2	26 562	75.5	8 630	24.5	35 205
All categories											0 000	2 110	00 200
Full-time													
Indeterminate	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
Seasonal	966	256	243	103	1 222	77.9	346	22.1	1 209	77.1	359	22.9	1 568
Specified period	5 852	1 848	7 571	4 059	7 714	39.9	11 642	60.1	13 423	69.4	5 907	30.6	19 356
Total	89 680	30 996	62 594	29 723	120 720	56.7	92 349	43.3	152 274	71.5	60 719	28.5	213 069
, Part-time													
Indeterminate	192	140	2 478	1 386	332	7.9	3 864	92.1	2 670	63.6	1 526	36.4	4 197
Seasonal	43	10	25	5	53	63.9	30	36.1	68	81.9	15	18.1	83
Specified period	206	122	486	312	330	29.1	805	70.9	692	61.5	434	38.5	1 135
Total	441	272	2 989	1 703	715	13.2	4 699	86.8	3 430	63.5	1 975	36.5	5 415
Grand Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 a

[&]amp;Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1990

	Ме	en	Wor	men	Me	n	Won	nen	Angloph	nones	Francopl	hones	
Occupational category		Franco-	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
and group	phones	phones	phones	phones	140.								
Management Executive (EX)	1 884	551	283	97	2 435	86.5	380	13.5	2 167	77.0	648	23.0	28
Senior Management (SM)	1 252	358	270	80	1 610	82.1	350	17.9	1 522	77.7	438	22.3	19
Total	3 136	909	553	177	4 045	84.7	730	15.3	3 689	77.3	1 086	22.7	47
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	2	0	0	2	100.0	. 0	0.0	0	0.0	2	100.0	
Agriculture (AG)	172	47	56	14	219	75.8	70	24.2	228	78.9	61	21.1	
Architecture and Town Planning						0.60	20	12.1	225	78.9	63	21.1	
(AR)	205	54	30	9	259	86.9	39 810	13.1	235 3 329	75.7	1 068	24.3	4
Auditing (AU)	2 720	867	609	201	3 587	81.6	290	24.8	1 024	87.5	146	12.5	1
Biological Sciences (BI)	777	103	247	43	880	75.2	128	27.7	386	83.5	76	16.5	
Chemistry (CH)	279	55	107	21	334	72.3	53	9.3	430	75.8	137	24.2	
Defense Scientific Service (DS)	397	117	33	20	514	90.7	2	8.0	21	84.0	4	16.0	
Dentistry (DE)	19	4	2	0	23	92.0	4	0.0	21	04.0		1010	
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 395	401	545	144	1 797	72.3	689	27.7	1 940	78.1	545	21.9	2
Education (ED)	489	346	420	361	835	51.6	. 782	48.4	909	56.3	707	43.8	1
Engineering and Land Surveying	2 196	497	123	58	2 693	93.7	181	6.3	2 3 1 9	80.7	555	19.3	2
(EN)	101	26	9	2	127	92.0	11	8.0	110	79.7	28	20.3	
Forestry (FO)	128	45	65	17	173	67.8	82	32.2	193	75.7	62	24.3	
Historical Research (HR)	120	0	16	12	1/3	3.4	28	96.6	17	58.6	12	41.4	
Home Economics (HE)	482	185	270	135	667	62.2	405	37.8	752	70.1	320	29.9]
Law (LA)	105	50	288	63	155	30.6	352	69.4	393	77.7	113	22.3	
Library Science (LS) Mathematics (MA)	108	47	44	27	155	68.6	71	31.4	152	67.3	74	32.7	
Medicine (MD)	164	54	49	6	219	79.9	55	20.1	213	78.0	60	22.0	
Meteorology (MT)	423	133	54	16	557	88.8	70	11.2	477	76.2	149	23.8	
Nursing (NU)	133	49	960		182	12.5	1 271	87.5	1 093	75.3	359	24.7]
Occupational and	2	0	25		2	5.4	35	94.6	27	73.0	10	27.0	
Physical Therapy (OP)		15	14		36	57.1	27	42.9	35	55.6	28	44.4	-
Pharmacy (PH)	21	108	153		816	80.0	204	20.0	860	84.4	159	15.6	
Physical Sciences (PC)	707	30	30		100	66.2	51	33.8	100	66.2	51	33.8	-
Psychology (PS)	309	92	126		401	70.4	169	29.6	435	76.3	135	23.7	
Scientific Regulation (SG)	1 742	208	144		1 950	91.0	192	9.0	1 886	88.1	255	11.9	
Scientific Research (SE)	46	11	27		57	63.3	33	36.7	73	81.1	17	18.9	
Social Work (SW)	141	77	2		218	97.8	5	2.2	143	64.1	80	35.9	
University Teaching (UT)	364	149	65		513	83.0	105	17.0	429	69.4	189	30.6	-
Veterinary Medicine (VM) Total	13 696	3 772	4 513		17 472	73.8	6 210	26.2	18 209	76.9	5 465	23.1	2.
Administrative and	13 070	3112	4010	1 0/0		7010							
Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 265	2 081	4 301		6 346	46.5	7 296	53.5	8 566	62.8	5 075	37.2	1.
Administrative Trainee (AT)	15	7	20		22	47.8	24	52.2	35	76.1	11	23.9	
Commerce (CO)	1 237	355	313	118	1 592	78.7	431	21.3	1 550	76.6	473	23.4	
Computer Systems Administration (CS)	2 740	980	882	2 421	3 721	74.1	1 303	25.9	3 622	72.1	1 401	27.9	
Financial Administration (FI)	1 264	495	649	268	1 760	65.7	917	34.3	1 913	71.5	763	28.5	
Foreign Service (FS)	675	212	189	48	887	78.9	237	21.1	864	76.9	260	23.1	
Information Services (IS)	371	243	508		614	42.4	835	57.6	879	60.7	569	39.3	
Organization and Methods (OM)	273	107	15	68	380	63.4	219	36.6	424	70.8	175	29.2	
Personnel Administration (PE)	746		1 130		1 263	40.8	1 836	59.2	1 876	60.6	1 222	39.4	Т
Program Administration (PM)	12 148		9 953		16 961	55.6	13 525	44.4	22 101	72.5	8 382	27.5	3
Purchasing and Supply (PG)	1 076		598		1 531	63.7	872	36.3	1 674	69.7	729	30.3	
Translation (TR)	65		68		435	44.8	537	55.2	133	13.7	839	86.3	
Welfare Programs (WP)	710		469		991	60.2	654	39.8	1 179	71.7	465	28.3	
Total	25 585		19 23		36 503	56.0	28 686	44.0	44 816	68.8	20 364	31.2	6

Table 13 — Continued

	N	len	Wo	men	M	en	Wo	men	Anglo	phones	Franco	phones	
Occupational category and group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	0/	T (1
Technical						,,,	110.	70	140.	70	NO.	%	Total
Air Traffic Control (AI)	1 769	267	82	22	2 042	95.0	107	5.0	1 851	86.5	289	12.5	2.140
Aircraft Operations (AO)	474	90	22	8	565	95.0	30	5.0	496	83.5	98	13.5	- A 17
Drafting and Illustration (DD)	916	234	198	59	1 150	81.7	257	18.3	1 114	79.2	293	16.5	595
Educational Support (EU)	5	3	15	0	8	34.8	15	65.2	20	87.0	3	20.8	1 407
Electronics (EL)	2 169	616	47	16	2 785	97.8	63	2.2	2 216	77.8	632	22.2	
Engineering and Scientific Support (EG)	4 776	1 138	1 025	262	5 922	82.1	1 287	17.9	5 801	80.6	1 400	19.4	2 848
General Technical (GT)	1 912	498	403	144	2 411	81.5	547	18.5	2 315	78.3	642		7 209
Photography (PY)	63	26	8	2	90	90.0	10	10.0	71	71.7	28	21.7	2 958
Primary Products Inspection (PI)	1 685	567	231	69	2 252	88.2	300	11.8	1 916	75.1	636	24.9	100
Radio Operations (RO)	933	174	98	21	1 107	90.3	119	9.7	1 031	84.1	195	15.9	2 552
Ships' Officers (SO)	1 045	220	46	15	1 265	95.4	61	4.6	1 091	82.3	235	17.7	1 226
Social Science Support (SI)	697	350	817	440	1 047	45.4	1 257	54.6	1 514	65.7	790		1 326
Technical Inspection (TI)	1 113	364	48	10	1 477	96.2	58	3.8	1 161	75.6	374	34.3	2 304
Total	17 557	4 547	3 040	1 068	22 121	84.3	4 111	15.7	20 597	78.6	5 615	21.4	1 535 26 232
Administrative Support								2017	20 377	70.0	3 013	21.4	20 232
Clerical and Regulatory (CR)	5 649	3 181	26 259	12 568	8 833	18.5	38 841	81.5	31 908	67.0	15 749	33.0	47 675
Communications (CM)	275	75	130	30	350	68.6	160	31.4	405	79.4	105	20.6	510
Data Processing (DA)	553	237	1 100	428	790	34.1	1 530	65.9	1 653	71.3	665	28.7	2 320
Office Equipment Operation (OE)	107	49	112	49	156	49.2	161	50.8	219	69.1	98	30.9	317
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	96	56	7 006	4 699	152	1.3	11.715	98.7	7 102	59.9	4 755	40.1	11 867
Total	6 680	3 598	34 607	17 774	10 281	16.4	52 407	83,6	41 287	65.9	21 372	34.1	62 689
Operational									-1 20,	00.7	21 3/2	J.4.1	02 007
Correction (CX)	2 444	1 434	486	141	3 879	86.1	627	13.9	2 930	65.0	1 575	35.0	4 506
Firefighters (FR)	1 098	195	23	3	1 293	98.0	26	2.0	1 121	85.0	198	15.0	1 319
General Labour and Trades (GL)	9 905	2 860	266	61	12 771	97.5	327	2.5	10 171	77,7	2 921	22.3	13 098
General Services (GS)	3 953	1 563	2 125	415	5 518	68.5	2 541	31.5	6 078	75.4	1 978	24.6	8 059
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 240	306	14	2	1 546	99.0	16	1.0	1 254	80.3	308	19.7	1 562
Hospital Services (HS)	172	367	342	289	541	46.2	631	53.8	514	43.9	656	56.1	1 172
Lightkeepers (LI)	197	1	2	0	198	99.0	2	1.0	199	99.5	1	0.5	200
Printing Operations (PR)	228	382	119	267	610	61.2	386	38.8	347	34.8	649	65.2	996
Ship Repair (SR)	2 263	27	26	0	2 291	98.9	26	1.1	2 289	98.8	27	1.2	2 317
Ships' Crews (SC)	1 613	297	46	20	1 910	96.7	66	3.3	1 659	84.0	317	16.0	1 976
Total	23 113	7 432	3 449	1 198	30 557	86.8	4 648	13.2	26 562	75.5	8 630	24.5	35 205
rand Total		31 268							~~~~	1000	0 000	47.0	22 403

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

ote: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group, sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1990

							Occupat	ional categ	gory						
-		Ma	nagemen	t				Scientific and ofessional					lministrativ nd Foreign Service		
	Men		Wom	en		Men		Wom	en		Men		Wom	en	
Geographic area	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	35	92.1	3	7.9	38	236	88.4	31	11.6	267	745	69.0	334	31.0	1 079
Prince Edward Island	29	87.9	4	12.1	33	80	78.4	22	21.6	102	367	55.8	291	44.2	658
Nova Scotia	92	94.8	5	5.2	97	818	81.3	188	18.7	1 006	1 368	60.9	878	39.1	2 246
New Brunswick	66	94.3	4	5.7	70	392	81.8	87	18.2	479	1 144	61.4	719	38.6	1 863
Ouebec (Except NCR)	182	87.5	26	12.5	208	2 274	70.5	951	29.5	3 225	5 296	58.3	3 795	41.7	9 091
Ouebec (NCR)	653	81.6	147	18.4	800	1 206	72.3	462	27.7	1 668	4 434	54.4	3 712	45.6	8 146
Ontario (NCR)	2 007	83.0	410	17.0	2 417	5 443	72.4	2 078	27.6	7 521	9 527	54.6	7 932	45.4	17 459
Ontario (Except NCR)	203	87.5	29	12.5	232	2 896	75.4	943	24.6	3 839	5 961	53.4	5 212	46.6	11 173
Manitoba	86	94.5	5	5.5	91	734	72.5	279	27.5	1 013	1 375	58.4	981	41.6	2 356
Saskatchewan	58	95.1	3	4.9	61	525	65.2	280	34.8	805	877	56.6	673	43.4	1 550
Alberta	91	91.9	8	8.1	99	1 128	77.2	334	22.8	1 462	1 751	52.8	1 567	47.2	3 318
British Columbia	138	93.2	10	6.8	148	1 544	79.0	411	21.0	1 955	2 858	55.4	2 298	44.6	5 156
Yukon	8	88.9	1	11.1	9	63	35.0	117	65.0	180	74	50.7	72	49.3	146
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8.	57	72.2	22	27.8	79	96	56.1	75	43.9	171
Outside Canada	270	91.8	24	8.2	294	76	93.8	5	6.2	81	630	81.1	147	18.9	777
Total	4 045	84.7	730	15.3	4 775	17 472	73.8	6 210	26.2	23 682	36 503	56.0	28 686	44.0	65 189

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or occupational category.

Table 14 — Continued

						C	occupation.	al catego	гу								
	,	Technical		A	dministrat Support	ive			C	peration	ıal				Total		
Men		Women		Men	Wor	nen		Mer)	Wor	men		Mer		Wor	man	Grand
No.	%	No.	76 Total	No. %	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	1 %	No.	11011	total
1 191	94.7	66 5	3 1 257	267 19.3	1 119	80.7	1 386	1 443	96.1	59	3.9	1 502	3 9 1 9	70.9	1 612	29.1	5 531
218	91.2	21 8.	8 239	92 13.8	573	86.2	665	302	92.6	24	7.4	326	1 089	53.8	935	46.2	2 024
1 941	91.6	179 8.	4 2 120	425 14.0	2 608	86.0	3 034	4 491	93.7	300	6.3	4 791	9 136	68.7	4 158	31.3	13 295
945	91.1	92 8.	9 1 037	267 11.7	2 021	88.3	2 288	1 462	91.0	144	9.0	1 606	4 278	58.2	3 067	41.8	7 345
3 165	87.5	452 12.		1 354 15.7	7 265	84.3	8 619	5 440	88.2	727	11.8	6 167	17 739	57.3	13 221	42.7	30 960
662	70.6	276 29.	4 938	1 193 21.6	4 330	78.4	5 523	628	80.2	155	19.8	783	8 828	49.3	9 096	50.7	17 924
3 853	71.0	1 570 29.	0 5 423	3 652 21.8	13 079	78.2	16 731	2 655	82.9	546	17.1	3 201	27 369	51.5	25 776	48.5	53 145
3 450	87.9	474 12.	1 3 924	1 508 14.5	8 910	85.5	10 418	5 146	82.8	1 066	17.2	6 212	19 243	53.6	16 667	46.4	35 910
1 157	86.7	177 13.	3 1 334	397 13.1	2 629	86.9	3 026	1 185	83.6	233	16.4	1 418	4 946	53.5	4 306	46.5	9 252
676	86.1	109 13.	9 785	83 5.5	1 413	94.5	1 496	1 001	83.4	199	16.6	1 200	3 223	54.6	2 677	45.4	5 900
1 705	86.2	272 13.	8 1 977	265 8.0	3 059	92.0	3 324	2 409	80.7	577	19.3	2 986	7 379	55.8	5 855	44.2	13 234
2 723	88.6	350 11.	4 3 073	611 11.3	4 820	88.7	5 431	4 151	88.4	544	11.6	4 695	12 036	58.8	8 435	41.2	20 471
137	78.7	37 21.	3 174	7 3.6	187	96.4	194	89	57.8	65	42.2	154	378	44.1	479	55.9	857
274	88.7	35 11.	3 309	10 4.9	196	95.1	206	132	93.6	9	6.4	141	578	63.1	338	36.9	916
24	96.0	1 4.	25	150 43.1	198	56.9	348	23	100.0	0	0.0	23	1 175	75.8	375	24.2	1 550
22 121	84.3	4 111 15.	7 26 232	10 281 16.4	52 407	83.6	62 689	30 557	86.8	4 648	13.2	35 205	121 435	55.6	97 048	44.4	218 328 a

Occur	national	category
Occu	pationai	care go.

	Manage	ment	Scienti and Professi		Administ and For	eign	Technic	cal	Adminis Supp		Operation	onal	
			No.		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Geographic area	No.	%							1 386	25.1	1 502	27.2	5 531
Newfoundland	38	0.7	267	4.8	1 079	19.5	1 257	22.7					
Prince Edward Island	33	1.6	102	5.0	658	32.5	239	11.8	665	32.9	326	16.1	2 024
Nova Scotia	97	0.7	1 006	7.6	2 246	16.9	2 120	15.9	3 034	22.8	4 791	36.0	13 295
New Brunswick	70	1.0	479	6.5	1 863	25.4	1 037	14.1	2 288	31.2	1 606	21.9	7 345
Ouebec (Except NCR)	208	0.7	3 225	10.4	9 091	29.4	3 617	11.7	8 619	27.8	6 167	19.9	30 960
Ouebec (NCR)	800	4.5	1 668	9.3	8 146	45.4	938	5.2	5 523	30.8	783	4.4	17 924
Ontario (NCR)	2 417	4.5	7 521	14.2	17 459	32.9	5 423	10.2	16 731	31.5	3 201	6.0	53 145
Ontario (Except NCR)	232	0.6	3 839	10.7	11 173	31.1	3 924	10.9	10 418	29.0	6 212	17.3	35 910
Manitoba	. 91	1.0	1 013	10.9	2 356	25.5	1 334	14.4	3 026	32.7	1 418	15.3	9 252
Saskatchewan	61	1.0	805	13.6	1 550	26.3	785	13.3	1 496	25.4	1 200	20.3	5 900
Alberta	99	0.7	1 462	11.0	3 318	25.1	1 977	14.9	3 324	25.1	2 986	22.6	13 234
British Columbia	148	0.7	1 955	9.6	5 156	25.2	3 073	15.0	5 431	26.5	4 695	22.9	20 471
Yukon	9	1.1	180	21.0	146	17.0	174	20.3	194	22.6	154	18.0	857
Northwest Territories	8	0.9	79	8.6	171	18.7	309	33.7	206	22.5	141	15.4	916
Outside Canada	294	19.0	81	5.2	777	50.1	25	1.6	348	22.5	23	1.5	1 550
Total	4 775	2.2	23 682	10.8	65 189	29.8	26 232	12.0	62 689	28.7	35 205	16.1	218 328 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

Management Category, language group and employment equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1989 and 1990

1989

	Angloph	phones	Francop	phones	Mer	:n	Wom	nen	Aborig peopl		Perso wit disabil	th	Membe visib minori	ble	Total employees
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	in category
EX-5b	77	79.4	20	20.6	95	97.9	2	2.1	0	0.0			0	0.0	97
EX-4	170	73.6	61	26.4	204	88.3	27	11.7		-7		_	3	1.3	231
EX-3	389	79.4	101	20.6	454	92.7	36	7.3	*******		6	1.2	8	1.6	490
EX-2	653	76.8	197	23.2	761	89.5	89	10.5	8	0.9	14	1.6	15	1.8	850
EX-1	798	76.8	241	23.2	868	83.5	171	16.5	8	0.8	23	2.2	17	1.6	1 039
SM	1 509	78.4	416	21.6	1 599	83.1	326	16.9	23	1.2	38	2.0	43	2.2	1 925
Total	3 596	77.6	1 036	22.4	3 981	85.9	651	14.1	42	0.9	84	1.8	86	1.9	4 632
								1990							
EX-5b	81	78.6	22	21.4	100	97.1	3	2.9	0	0.0			_	-	103
EX-4	177	73.1	65	26.9	209	86.4	33	13.6	-						242
EX-3	398	80.6	96	19.4	453	91.7	41	8.3		_	8	1.6	7	1.4	494
EX-2	673	75.2	222	24.8	783	87.5	112	12.5	6	0.7	14	1.6	17	1.9	89
EX-1	838	77.5	243	22.5	890	82.3	191	17.7	14	1.3	25	2.3	30	2.8	1 08
SM	1 522	77.7	438	22.3	1 610	82.1	350	17.9	22	1.1	41	2.1	43	2.2	1 96
Total	3 689	77.3	1 086	22.7	4 045	84.7	730	15.3	45	0.9	91	1.9	100	2.1	4 775

^{22.7} ^a See Glossary, p. S74, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

b Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1990

Anglo-

		Anglo	phones	Franco	ohones	phones and	
Occupational category	Language requirements of position	No.	%	No.	%	Franco- phones	Total
Management	Bilingual	2 666	73.4	967	26.6	3 633	3 633
	English	636	98.5	10	1.5	646	646
	French	0	0.0	3	100.0	3	3
	English or French	352	78.6	96	21.4	448	448
	Total	3 689	77.3	1 086	22.7	4 775	4 775
Scientific and	Bilingual	4 007	48.4	4 277	51.6	8 284	8 284
Professional	English	12 957	98.1	252	1.9	13 209	13 209
	French	17	- 2.6	634	97.4	651	651
	English or French	766	. 82.0	168	18.0	934	934
	Total	18 209	76.9	5 465	23.1	23 674	23 682
Administrative	Bilingual	10 020	38.2	16 209	61.8	26 229	26 229
and Foreign Service	English	32 126	97.6	786	2.4	32 912	32 912
501 1100	French	26	1.0	2 589	99.0	2 615	2 615
	English or French	1 621	77.0	485	23.0	2 106	2 106
	Total	44 816	68.8	20 364	31.2	65 180	65 189
Technical	Bilingual	1 727	31.2	3 800	68.8	5 527	5 527
	English	17 540	97.7	419	2.3	17 959	17 959
	French	36	3.3	1 066	96.7	1 102	1 102
	English or French	888	78.0	251	22.0	1 139	1 139
	Total	20 597	78.6	5 615	21.4	26 212	26 232
Administrative	Bilingual	4 632	25.9	13 271	74.1	17 903	17 903
Support	English	32 689	96.1	1 323	3.9	34 012	34 012
	French	79	1.6	4 815	98.4	4 894	4 894
	English or French	2 315	64.5	1 276	35.5	3 591	3 591
	Total	41 287	65.9	21 372	34.1	62 659	62 689
Operational	Bilingual	614	21.9	2 186	78.1	2 800	2 800
	English	23 587	98.2	428	1.8	24 015	24 015
	French	106	2.4	4 385	97,6	4 491	4 491
	English or French	1 553	50.7	1 512	49.3	3 065	3 065
	Total	26 562	75.5	8 630	24.5	35 192	35 205
All categories	Bilingual	23 850	36.9	40 830	63.1	64 680	64 680
	English	119 768	97.4	3 228	2.6	122 996	122 996
	French	264	1.9	13 492	98.1	13 756	13 756
	English or French	7 502	66.4	3 790	33,6	11 292	11 292
	Grand total	155 704	71.3	62 694	28.7	218 398	218 328 a

The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1990

	М	en	Won	nen	Mer	1	Wome	en	Angloph	ones	Francoph	ones	
	Anglo-		-	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Department	phones	phones	phones 21	phones 5	154	85.6	26	14.4	145	80.6	35	19.4	180
Agriculture	124	30			134	03.0	20	1-1.1					
Atlantic Canada Opportunities Agency	27	7	4	1	34	87.2	5	12.8	31	79.5	8	20.5	3
Canada Labour Relations Board	6	1	0	0	7	100.0	0	0.0	6	85.7	1	14.3	
Canadian Centre for							4	44.4	5	55.6	4	44.4	
Management Development	3	2	2	2	5	55.6	4	44.4	6	100.0	0	0.0	
Canadian Grain Commission	6	0	. 0	0	6	100.0	0	0.0	0	100.0	0	0.0	
Canadian Human Rights Commission	4	0	5	0	4	44.4	5	55.6	9	100.0	0	0.0	
Canadian International Development Agency	62	36	8	8	98	86.0	16	14.0	70	61.4	44	38.6	11
Canadian International Trade Fribunal	5	3	1	0	8	88.9	1	11.1	6	66.7	3	33.3	
Canadian Radio-television and Felecommunications Commission	20	3	5		23	79.3	6.	20.7	25	86.2	4	13.8	
Canadian Secretariat	1	0	0		1	100.0	0	0.0	1	72.7	3	27.3]
Canadian Space Agency	7	2	1	1	9	81.8	2	18.2	8	12.1	3	27.3	
Canadian Transportation Accident Investigation and	8	0	0	1	8	88.9	1.	11.1	8	88.9	1	11.1	
Safety Board	61	32	12		93	81.6	21	18.4	73	64.0	41	36.0	1
Communications	53	12	11		65	81.3	15	18.8	64	80.0	16	20.0	
Consumer and Corporate Affairs	0		0		1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	
Copyright Board	65		10		92	85.2	16	14.8	75	69.4	33	30.6	1
Correctional Service of Canada	9		1	0	10	90.9	1	9.1	10	90.9	1	9.1	
Emergency Preparedness Canada	117		30		168	81.2	39	18.8	147	71.0	60	29.0	2
Employment and Immigration Energy, Mines and Resources	117		14		149	89.2	18	10.8	131	78.4	36	21.6	1
Environment	185		22		227	89.7	26	10.3	207	81.8	46	18.2	2
External Affairs	344		24		444	93.3	32	6.7	368	77.3	108	22.7	4
Federal Court of Canada	6				6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	
Federal-Provincial Relations Office	11		6		20	64.5	11	35.5	17	54.8	14	45.2	
Finance	75	13	10) 0	88	89.8	10	10.2	85	86.7	13	13.3	
Fisheries and Oceans	114		7	2	143	94.1	9	5.9	121	79.6	31	20.4	1
Forestry	26		2		32	88.9	4	11.1	28	77.8	8	22.2	
Hazardous Materials Information Review Commission	1		() 0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Immigration and Refugee Board	4	1		0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	
Indian Affairs and Northern Development	134	20	26	5 4	154	83.7	30	16.3	160	87.0	24	13.0	
Industry, Science and Technology	192	2 53	28	3 5	245	88.1	33	11.9	220	79.1	58	20.9	
International Joint Commission		2 ()	(0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	
Investment Canada	1() }		3 0	11	78.6	3	21.4	13	92.9	1	7.1	
Justice	4	5 8		7 0	13	65.0	7	35.0	12	60.0	8	40.0	
Labour	21	7 7	1	1 3	34	70.8	14	29.2	38	79.2	10	20.8	
National Archives of Canada	1.	3 2		4 l	15	75.0	5	25.0	17	85.0	3	15.0	
National Defence (Public Service employees)	10	7 19	1		126	91.3	12	8.7	117	84.8	21	15.2	
National Energy Board	14	4 1		1 2	15	83.3	3	16.7	15	83.3	3	16.7	
National Farm Products Marketing Council		1 0		0 0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
National Health and Welfare	10:			7 9	124		46	27.1	139		31	18.2 33.3	
National Library of Canada		2 2		4 1	4		5	55.6	6		4	26.7	
National Parole Board		9 3		2 1	12	80.0	3	20.0	11	/3.3	4	_ 20.7	
National Revenue (Customs and Excise)	7			4 5	99		19	16.1	91		27	22.9	-
National Revenue (Taxation)	10			1 3	145		14	8.8	115		8		
National Transportation Agency Office of Privatization and		8 6		5 2	24		7	22.6	23		2		
Regulatory Affairs	1	3 2		6 0	15	71.4	6	28.6	19	90.5		9.3	

Table 18 — Continued

	M	len	Wor	nen	Ме	en	Wor	nen	Anglopl	nones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%			70
Office of the Chief Electoral Officer	1	2	0	0	3		0	0.0	1	33.3	No.	C'e	Tota
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	1	. 0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2		3
Office of the Commissioner of Official Languages	2	10	3	1	12	75.0	4	25.0	5		2	66.7	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	31.3	11	68.8	16
Office of the Governor General's Secretary	2	2	1	0	4	80.0	1	20.0		25.0	3	75.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	4	0	1	0	4	80.0	, g	20.0	5	100.0	2	40.0	5
Office of the Superintendent of Financial Institutions	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	0	0.0	5
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0		
Privy Council Office	29	12	22	5	41	60.3	27	39.7	51	75.0		0.0	3
Public Service Commission	24	20	12	8	44	68.8	20	31.3	36		17	25.0	68
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	. 0	0.0	30	56.3	28	43.8	64
Public Works	111	28	15	7	139	86.3	22	13.7			3	42.9	7
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	126	78.3	35	21.7	161
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	I	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	1
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Secretary of State of Canada	23	23	17	6	46	66.7	23	33.3	40	58.0	29	42.0	69
Solicitor General	20	4	7	2	24	72.7	9	27.3	27	81.8	6	18.2	33
Statistics Canada	62	20	11	3	82	85.4	14	14.6	73	76.0	23	24.0	96
Supply and Services	155	47	33	5	202	84.2	38	15.8	188	78.3	52	21.7	240
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	. 0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2		
Transport	202	42	20	8	244	89.7	28	10.3	222	81.6	50	100.0	272
Freasury Board (Office of the Comptroller General)	34	6	9	5	40	74.1	14	25.9	43	79.6	11	20.4	54
reasury Board (Secretariat)	103	27	25	8	130	79.8	33	20.2	128	78.5	35	21.5	163
/eterans Affairs	30	4	3	3	34	85.0	6	15.0	33	82.5	7	17.5	40
Vestern Economic Diversification	28	1	5	1	29	82.9	6	17.1	33	94.3	2		
otal	3 136	909	553	177	4 045	84.7	730	15.3	3 689	77.3		5.7	35

19

Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones			
-			Anglo-		NI-	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total	
Department	phones	phones	phones	phones	No.	82.0	406	18.0	1 820	80.5	440	19.5	2 260	
Agriculture	1 520	334	300	106	1 034	02.0	700	10.0	1 020	0010				
Atlantic Canada Opportunities Agency	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6	
Bureau of Pensions Advocates	21	6	11	4	27	64.3	15	35.7	32	76.2	10	23.8	42	
Canada Labour Relations Board	1	0	2	i	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4	
Canadian Centre for	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1	
Management Development Canadian Grain Commission	29	0	10	1	29	72.5	11	27.5	39	97.5	1	2.5	40	
Canadian Human Rights									4	50.0	4	50.0	8	
Commission	2	2	2	2	4	50.0	4	50.0	4	50.0	4	50.0	C	
Canadian International Development Agency	52	41	7	12	93	83.0	19	17.0	59	52.7	53	47.3	112	
Canadian International Trade Fribunal	4	1	2	0	5	71.4	2	28.6	6	85.7	1	14.3		
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	2	4	0	22	84.6	45	15.4	24	92.3	2	7.7	26	
Canadian Space Agency	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0		
Canadian Transportation							8.00							
Accident Investigation and	15	1	3	4	16	69.6	7	30.4	18	78.3	5	21.7	2:	
Safety Board	216	76	25	13	292	88.5	38	11.5	241	73.0	89	27.0	33	
Communications	142	36	41	15	178	76.1	56	23.9	183	78.2	51	21.8	23-	
Consumer and Corporate Affairs	266	125	279	82	391	52.0	361	48.0	545	72.5	207	27.5	75	
Correctional Service of Canada	100	49	62	15	149	65.9	77	34.1	162	71.7	64	28.3	22	
Employment and Immigration	986	215	159	62	1 201	84.5	221	15.5	1 145	80.5	277	19.5	1 42	
Energy, Mines and Resources	1 419	313	249	79	1 733	84.0	329	16.0	1 668	81.0	392	19.0	2 06	
Environment	34	5	16		39	68.4	18	31.6	50	87.7	7	12.3	5	
External Affairs Federal Court of Canada	0	0	2		0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3		
Federal-Provincial Relations							133.13			00.0	1	20.0		
Office	2		2		2	40.0	3	60.0	4	80.0 78.9	59	20.0	27	
Finance	157	45	63		202	72.4	77	27.6	220		124	11.1	1 11	
Fisheries and Oceans	846		149		950	84.9	169	15.1	995 345	88.9 85.2	60	14.8	40	
Forestry	316		29		370	91.4	35	8.6	17	73.9	6	26.1	2	
Immigration and Refugee Board	7	2	10	4	9	39.1	14	60.9	1/	13.9	0	20.1		
Indian Affairs and Northern Development	378	25	315	7	403	55.5	323	44.5	693	95.6	32	4.4	72	
Industry, Science and Technology	28	14	12	. 5	42	71.2	17	28.8	40	67.8	19	32.2	5	
International Joint Commission	8	0	(0	10	90.9	1	9.1	8	100.0	0	0.0	1	
Investment Canada	3	0	3	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0	0.0		
Justice	446	164	251	115	610	62.5	366	37.5	697	71.4	279	28.6	97	
Labour	42	2 12	11	3	54	79.4	14	20.6	53	77.9	15	22.1	6	
Law Reform Commission of Canada	1 () 2		0	2	66.7	. 1	33.3	1	33.3	2	66.7		
National Archives of Canada	52	2 21	39	7	73	61.3	46	38.7	91	76.5	28	23.5	11	
National Defence (Public Service employees)	1 085	376	230) 154	1 461	79.2	384	20.8	1 315	71.3	530	28.7	1 84	
National Energy Board	6.			9 6	75	83.3	15	16.7	72	80.0	18	20.0		
National Farm Products						1000	0	0.0	1	100.0	0	0.0		
Marketing Council		1 0		0 0	1	100.0	1 078	54.6	1 653	83.7	321	16.3	19	
National Health and Welfare	73.		92		898	45.4	117	66.1	133		44	24.9		
National Library of Canada	42		9		60		117	****	155	100.0	0	0.0		
National Parole Board		0 0		1 0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0			
National Revenue (Customs and Excise)	61	7 174	18	0 78	791		258		797	76.0	252	24.0		
National Revenue (Taxation)	2 12	8 706	46	0 138	2 834		598		2 588	75.4	844	24.6		
National Transportation Agency	4.	5 12	1	8 8	57	68.7	26	31.3	63	75.9	20	24.1		
Office of Privatization and Regulatory Affairs		4 0		4 0	4	50.0	4	50.0	8	100.0	0	0.0		
Office of the Chief Electoral Officer		1 1		0 0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0		

Table 19 — Continued

	Men		Wo	men	Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.		No.		No.	%	Total
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	2	2	2" '2"	33.3	. 4	66.7	3	50.0	3	50.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	1	0		50.0	1	50.0	1	50.0	7 1		
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0		100.0	0	50.0	
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	1	0	2	66.7	61 m	33.3	100013	100.0	a'a '	0.0	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	0.001	0	0.0	2	100.0	0	0.0	3
Patented Medicine Prices Review Board	2	1	1	0	3	75.0	\$ 1	25.0	3	75.0	0	0.0	2
Privy Council Office	3	0	0	2	3	60.0	2	40.0	3		· 1	25.0	4
Public Service Commission	45	135	67	217	180	38.8	284	61.2		60.0	2	40.0	5
Public Service Staff Relations Board	2	1	1	0	3	75.0	204	25.0	112	75.0	352	75.9	464
Public Works	652	132	52	17	784	91.9	69	8.1	704	82.5	1.10	25.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	17	3	10	2	20	62.5	12	37.5	27	84.4	149	17.5	853
Secretary of State of Canada	7	9	8	5	16	55.2	. 13	44.8	15	51.7	5	15.6	32
Solicitor General	9	1	5	0	10	66.7	5	33.3	14	93.3	. 14	48.3	29
Statistics Canada	481	188	212	80	669	69.6	292	30.4	693	72.1	1	6.7	15
Supply and Services	12	3	3	3	15	71.4	6	28.6	15	71.4	268	27.9	961
Supreme Court of Canada	3	3	8	5	6	31.6	13	68.4	. 11	57.9	6	28.6	21
Transport	532	131	43	24	663	90.8	67	9.2	575	78.8	8	42.1	19
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	0	0	1	-3	75.0	W- 1	25.0	313	75.0	155	21.2	730
Treasury Board (Secretariat)	19	5	6	1	24	77.4	7	22.6	25	80.6	1	25.0	4
Veterans Affairs	61	45	116	186	106	26.0	302	74.0	177	43.4	6	19.4	31
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1//	100.0	231	56.6	408
Western Economic Diversification	5	0	1	0	5	83.3	1	16.7	6	100.0	0	0.0	1
Total	13 696	3 772	4 513	1 693	17 472	73.8	6 210	26.2	18 209	76.9	. 0	0.0	6

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative and Foreign Service Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Won	Women		Anglophones		Francophones	
	Anglo-	Erango	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	c/c	No.	%	To
griculture	572	158	352	141	732	59.7	494	40.3	924	75.6	299	24.4	1 2
Atlantic Canada Opportunities				20	0.0	(2.0	C C	27.2	105	70.9	43	29.1	
Agency	70	23	35	20	93	62.8	55	37.2 77.8	22	81.5	5	18.5	
Bureau of Pensions Advocates	3	3	19	2	6	22.2	21	62.5	11	34.4	21	65.6	
Canada Labour Relations Board	5	7	6	14	12	37.5	20	04.5	11	54.4	dat Ji	05.0	
Canadian Centre for Management Development	0	6	6	19	6	19.4	25	80.6	6	19.4	25	80.6	
Canadian Grain Commission	29	3	15	1	32	66.7	16	33.3	44	91.7	4	8.3	
Canadian Human Rights									00	71.2	27	28.7	
Commission	41	15	51	22	56	43.4	73	56.6	92	71.3	37	20.7	
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	4	0	5	4	44.4	5	55.6	0	0.0	9	100.0	
Canadian International Development Agency	185	190	107	164	375	58.0	271	42.0	292	45.2	354	54.8	
Canadian International Trade	12	8	4	12	20	55.6	16	44.4	16	44.4	20	55.6	
Tribunal Canadian Pension Commission	4	1	1	1	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	
Canadian Radio-television and											404	10.1	
relecommunications Commission	73	40	38	64	113	52.6	102	47.4	111	51.6	104	48.4	
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	-
Canadian Space Agency	0	1	0	5	1	16.7	5	83.3	0	0.0	6	100.0	
Canadian Transportation Accident Investigation and	6	7	16	16	13	28.9	32	71.1	22	48.9	23	51.1	
Safety Board	6		2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	
Civil Aviation Tribunal	206	138	184	180	344	48.6	364	51.4	390	55.1	318	44.9	
Communications Affairs	311	170	169		481	59.9	322	40.1	480	59.8	323	40.2	
Consumer and Corporate Affairs Correctional Service of Canada	984	476	437	270	1 460	67.4	707	32.6	1 421	65.6	746	34.4	2
Employment and Immigration	4 002	2 257	4 312	2 009	6 260	49.8	6 322	50.2	8 3 1 4	66.1	4 266	33.9	12
Energy, Mines and Resources	254	109	210		363	53.3	318	46.7	464	68.1	217	31.9	
Environment	744	269	439		1 013	59.9	678	40.1	1 183	70.0	508	30.0	
External Affairs	936		330	130	1 286	73.7	460	26.3	1 266	72.5	480	27.5	
Federal Court of Canada	26	20	29	31	46	43.4	60	56.6	55	51.9	51	48.1	
Federal-Provincial Relations Office	6	2	3	5	8	50.0	8	50.0	9	56.3	7	43.8	
Finance	61	33	67	53	94	43.9	120	56.1	128	59.8	86	40.2	
Fisheries and Oceans	440	138	219	110	578	63.7	329	36.3	659	72.7	248	27.3	
Forestry	97	47	49	32	144	64.0	81	36.0	146	64.9	79	35.1	
Hazardous Materials Information Review Commission	1	1	3	0	2	40.0	3	60.0	4	80.0	1	20.0	
Immigration and Refugee Board	85	3.3	83	56	118	45.9	139	54.1	168	65.4	89	34.6	
Indian Affairs and Northern Development	661	164	577	141	825	53.5	718	46.5	1 238	80.2	305	19.8	
Industry, Science and Technology	575	239	264	191	814	64.1	455	35.9	839	66.1	430	33.9	
International Joint Commission	2	0	3	1	2	33.3	. 4	66.7	5	83.3	1	16.7	
Investment Canada	24	8	17	8	32	56.1	25	43.9	41	71.9	16	28.1	
Justice	36	32	59		68	38.9	107	61.1	95	54.3	80	45.7	
Labour	184		127		271	57.2	203	42.8	311	65.6	163	34.4	
Law Reform Commission of Canada			2		3	33.3	6	66.7	3	33.3	6	66.7	
National Archives of Canada	78	35	47	7 38	113	57.1	85	42.9	125	63.1	73	36.9	
National Defence (Public Service employees)	1 366		578		1 744	68.0	821	32.0	1 944	75.8	620 19	24.2	
National Energy Board	40) 11	25	5 8	51	60.7	33	39.3	65	77.4	19	22.0	
National Farm Products Marketing Council	2	2 4		1 2	6	66.7	3	33.3	3	33.3	6	66.7	
National Health and Welfare	548	3 203	720	5 291	751	42.4	1 019	57.6	1 274	72.1	494	27.9	
National Library of Canada	21	1 12	18	8 8	33	55.9	26	44.1	39	66.1	20	33.9	
National Parole Board	25	5 17	54	4 39	42	31.1	93	68.9	79	58.5	56	41.5	-
National Revenue (Customs and Excise)	3 743	3 1 270	2 33:	5 632	5 013	62.8	2 967	37.2	6 078	76.2	1 902	23.8	-
National Revenue (Taxation)	3 65-	4 1 219	3 10	7 1 118	4 874	53.6	4 225	46.4	6 761	74.3	2 337	25.7	
National Tranportation Agency	69	9 47	5	9 45	116	52.7	104	47.3	128	58.2	92	41.8	

Table 20 — Continued

	M.	len	Wo	men	M	en	Wom	en	Anglop	hones	Franco	ohones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%			an .
Office of Privatization and Regulatory Affairs	1	0	11	6	. 4	5.6	17	94.4	12	66.7	No.	22.2	Total
Office of the Chief Electoral Officer	1	10	7	11	11.	37.9	18	62.1	8	27.6	21	33.3	18
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	72.4	29 7
Office of the Commissioner of Official Languages	20	33	18	26	53	54.6	44	45.4	38	39.2	59	60.8	97
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	17	5	1	4.3	22	95.7	18	78.3	5	21.7	23
Office of the Governor General's Secretary	6	6	12	17	12	29.3	29	70.7	18	43.9	23	56.1	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	10	0	3	0	10.	76.9	3	23.1	13	100.0	0	0.0	13
Offices of the Information and Privacy Commissioners	20	11	9	4	31	70,5	13	29.5	29	65.9	15	34.1	44
Patented Medicine Prices Review Board	5	0	5	3	5	38.5	8	61.5	10	76,9	3	23.1	13
Privy Council Office	17	24	33	44	41	34.7	77	65.3	50	42.4	68	57.6	
Procurement Review Board	1	0	0	1	1-	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	118
Public Service Commission	198	177	232	274	375	42.6	506	57.4	430	48.8	451	51.2	881
Public Service Staff Relations Board	11	12	14	14	23	45.1	28 -	54.9	25	49.0	26	51.0	51
Public Works	828	306	499	191	1 134	62.2	690	37.8	1 327	72.8	497	27.2	1 824
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	3	0	0.0	3	100.0	1 0	0.0	3	100.0	3
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	92	17	89	40	109	45.8	129	54.2	. 181	76.1	57	23.9	238
Secretary of State of Canada	230	514	322	745	744	41.1	1 067	58.9	552	30.5	1 259	69.5	1811
Solicitor General	52	15	33	26	67	53.2	59	46.8	85	67.5	41	32.5	126
Statistics Canada	432	225	306	183	657	57.3	489	42.7	738	64.4	408	35.6	1 146
Supply and Services	1 531	703	973	562	2 234	59.3	1 535	40.7	2 504	66.4	1 265	33.6	3 769
Supreme Court of Canada	2	3	3	8	5	31.3	11	68.8	5	31.3	11	68.8	16
Γax Court of Canada	9	9	10	6	18	52.9	16	47.1	19	55.9	15	44.1	34
Transport	1 247	411	869	356	1 658	57.5	1 225	42.5	2116	73.4	767	26.6	2 883
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	31	12	18	12	43	58.9	30	41.1	49	67.1	24	. 32.9	73
Treasury Board (Secretariat)	111	52	95	61	163	51.1	156	48.9	206	64.6	113	35.4	319
Veterans Affairs	436	128	406	86	564	53.4	492	46.6	842	79.7	214	20.3	1 056
Veterans Appeal Board	5	0	6	3	5	35.7	9	64.3	11	78.6	3	21.4	14
Vestern Economic Diversification	104	3	53	7	107	64.1	60	35.9	157	94.0	10	6.0	167
fotal	25 585	10 913	19 231	9 451	36 503	56.0	28 686	44.0	44 816	68.8	20 364	31.2	65 189

Vote:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Technical Category, sex and language groupNumber and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1990

	M	en	Wor	men	Men		Women	n	Angloph	ones	Francoph	ones	
		Franco-	-	Franco-	N/	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
epartment	phones	phones	phones	phones	No. 2 793	78.9	746	21.1	2 735	77.4	797	22.6	3 5.
griculture	2 149	637	586	160	2 193	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
ureau of Pensions Advocates	- 1	0	0	- 0	1	100.0		0.0		100.0			
anadian Centre for Management evelopment	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	391	95.6	1 18	100.0	41
anadian Grain Commission	313	17	78	1	330	80.7	79	19.3	391	93.0	10	4.4	-41
anadian Human Rights ommission	0	3	2	1	3	50.0	3	50.0	2	33.3	4	66.7	
anadian Intergovernmental onference Secretariat	0	111	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	
anadian International evelopment Agency	2	4	1	6	6	46.2	7	53.8	3	23.1	10	76.9	
anadian International Trade ribunal	2	2	3	2	4	44.4	5	55.6	5	55.6	4	44.4	
anadian Radio-television and elecommunications Commission	1	2	5	2	3	30.0	7	70.0	6	60.0	4	40.0	
anadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	- 0	0.0	
anadian Transportation ccident Investigation and afety Board	102	24	10	0	126	92.6	10	7.4	112	82.4	24	17.6	1
ommunications	382	129	57	16	511	87.5	73	12.5	439	75.2	145	24.8	5
onsumer and Corporate Affairs	256	95	28		351	91.2	34	8.8	284	73.8	101	26.2	
orrectional Service of Canada	20	13	7	3	33	76.7	10	23.3	27	62.8	16	37.2	
mployment and Immigration	21	17	24	6	38	55.9	30	44.1	45	66.2	23	33.8	
nergy, Mines and Resources	529	203	152		732	78.4	202	21.6	681	72.9	253	27.1	
nvironment	1 676	339	281	72	2016	85.1	353	14.9	1 957	82.6	411	17.4	2
xternal Affairs	121	17	27	11	138	78.4	38	21.6	148	84.1	28	15.9	
ederal Court of Canada	6	3	15	2	9	34.6	17	65.4	21	80.8	5	19.2	
ederal-Provincial Relations Office	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	
inance	12	4	8	. 5	16	55.2	13	44.8	20	69.0	9	31.0	
isheries and Oceans	1 523	203	210	40	1 726	87.3	250	12.7	1 733	87.7	243	12.3	1
orestry	252	40	52	. 8	292	83.0	60	17.0	304	86.4	48	13.6	
nmigration and Refugee Board	8	4	8	3	12	52.2	11	47.8	16	69.6	7	30.4	
ndian Affairs and Northern Development	100	10	55	9	110	63.2	64	36.8	155	89.1	19	10.9	
ndustry, Science and echnology	11	12	10) 6	23	59.0	16	41.0	21	53.8	18	46.2	
nternational Joint Commission	2	0	1	. 0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	
nvestment Canada	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	
ustice	11	7	57	34	18	16.5	91	83.5	68	62.4	41	37.6	
abour	16	5	9	12	21	50.0	21	50.0	25	59.5	17	40.5	
aw Reform Commission of Canada	0	0		0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
National Archives of Canada	49	26	31	25	75	57.3	56	42.7	80	61.1	51	38.9	
Vational Defence Public Service employees)	2 077	602	17	47	2 679	92.5	218	7.5	2 248	77.6	649	22.4	
National Energy Board	10		4		10	58.8	7	41.2	14	82.4	3	17.6	
National Farm Products	(. 0		1 0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Marketing Council National Health and Welfare	253		229		332	53.6	287	46.4	482	77.9	137	22.1	
National Library of Canada	255		2:		11	18.6	48	81.4	31	52.5	28	47.5	
National Parole Board	1	0		0 0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
National Revenue (Customs and Excise)	3			3 5	12	60.0	8	40.0	6	30.0	14	70.0	
National Revenue (Taxation)	7:	5 31	2	3 6	106	78.5	29	21.5	98	72.6	37	27.4	
National Tranportation Agency	(6 6		8 10	12	40.0	18	60.0	14		16	53.3	
Office of the Chief Electoral Officer		5 11		0 6	16	72.7	6	27.3	5	22.7	17	77.3	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	(0		0 2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	_
Office of the Commissioner of Official Languages	(0 0		0 2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	
Office of the Governor General's Secretary		1 0		2 0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	_
Offices of the Information and													

Table 21 — Continued

	M	len	Wo	men	Me	n	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%			
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	INO.		No.	%	Total
Privy Council Office	5	2	2	1	7	70.0	3	30.0	1 7	33.3	2	66.7	3
Public Service Commission	10	15	14	11	25	50.0	25	50.0	7 24	70.0	3	30.0	10
Public Service Staff Relations Board	0	3	0	1	3	75.0	23	25.0		48.0	26	52.0	50
Public Works	812	256	62	25	1 069	92.5	87	7.5	0	0.0	4	100.0	4
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	874	75.7	281	24.3	1 156
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	39	6	16	6	45	67.2	22	32.8	is 55	100.0	12	0.0	1
Secretary of State of Canada	2	9	7	22	11	27.5	29	72.5	9	22.5	31	17.9	67
Solicitor General	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0		77.5	40
Statistics Canada	291	188	283	163	479	51.8	446	48.2	574	62.1	2	100.0	2
Supply and Services	55	19	14	12	74	74.0	26	26.0	69	69.0	351	37.9	925
Supreme Court of Canada	16	3	9	7	19	54.3	16	45.7	25	71.4	31	31.0	100
Tax Court of Canada	2	3	1	2	5	62.5	3	37.5	3	37.5	10	28.6	35
Transport	6 308	1 468	432	135	7 784	93.2	570	6.8	6 740	80.8	5	62.5	8
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	0 740	50.0	1 603	19.2	8 354
Treasury Board (Secretariat)	4	1	3	4	5	41.7	7	58.3	7		1	50.0	2
Veterans Affairs	7	13	8	28	20	35.7	36	64.3		58.3	5	41.7	12
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	15	26.8	41	73.2	56
l'otal	17 557	4 547	3 040	1 068	22 121	84.3	4 111	15.7	20 597	78.6	5 615	33.3	26 232

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1990

	Me	en	Wor	men	Men		Women		Anglopho	ones	Francopho	ones	
	Anglo	Franco-	Anglo-	Franco-									
epartment	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	То
griculture	135	82	1 087	390	217	12.8	1 483	87.2	1 222	72.1	472	27.9	17
tlantic Canada Opportunities				20	10	12.9	88	87.1	58	57.4	43	42.6	1
gency	8	5_	50	38	13	3.2	60	96.8	49	80.3	12	19.7	
Sureau of Pensions Advocates	1	7	48	30	7	14.6	41	85.4	11	22.9	37	77.1	
Canada Labour Relations Board	0	/		30		14.0	4.1						
Canadian Centre for Management Development	0	2	1	17	2	10.0	18	90.0	1	5.0	19	95.0	
Canadian Grain Commission	16	1	93	11	17	14.0	104	86.0	109	90.1	12	9.9	
Canadian Human Rights Commission	6	2	14	27	8	16.3	41	83.7	20	40.8	29	59.2	
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	0	6	. 3	33.3	6	66.7	0	0.0	9	100.0	
Canadian International Development Agency	15	26	69	226	41	12.2	295	87.8	84	25.0	252	75.0	
Canadian International Trade	3	1	4	13	4	19.0	17	81.0	7	33.3	14	66.7	
Tribunal Canadian Pension Commission	1	0	15	5	1	4.8	20	95.2	16	76.2	5	23.8	
Canadian Radio-television and								0.4.4	42	20.1	70	61.0	
Telecommunications Commission	5	13	38		18	15.9	95	84.1	43	38.1	70	100.0	
Canadian Secretariat	0	0	0		0	0.0	1	100.0	0	0.0	11	84.6	
Canadian Space Agency	0	0_	2	11	0	0.0	13	100.0	2	15.4	11	04.0	
Canadian Transportation Accident Investigation and	6	6	25	27	12	18.8	52	81.3	31	48.4	33	51.6	
Safety Board	0		1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	
Civil Aviation Tribunal Communications	45	36	229	269	81	14.0	498	86.0	274	47.3	305	52.7	
Consumer and Corporate Affairs	55	62	281		117	16.9	576	83.1	336	48.5	357	51.5	
Copyright Board	0		1		0	0.0	. 2	100.0	1	50.0	1	50.0	
Correctional Service of Canada	56		922	521	89	5.8	1 443	94.2	978	63.8	554	36.2	
Employment and Immigration	1 008		6 148	3 260	1 601	14.5	9 409	85.5	7 156	65.0	3 853	35.0	1
Energy, Mines and Resources	105		428	228	158	19.4	656	80.6	533	65.5	281	34.5	_
Environment	145	80	888	426	225	14.6	1 315	85.4	1 033	67.1	506	32.9	
External Affairs	325	159	706	458	484	29.4	1 165	70.6	1 031	62.6	617	37.4	
Federal Court of Canada	4	17	34	45	21	21.0	79	79.0	38	38.0	62	62.0	
Federal-Provincial Relations Office	2	0	2	9	2	15.4	11	84.6	4	30.8	9	69.2	
Finance	18	18	87	121	36	14.8	208	85.2	105	43.0	139	57.0	
Fisheries and Oceans	77	21	576	196	98	11.3	772	88.7	653	75.1	217	24.9	
Forestry	9	9	112	2 70	18	9.0	182	91.0	121	60.5	79	39.5	
Hazardous Materials Information Review Commission	1	. 0		0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	
Immigration and Refugee Board	37	17	82	2 67	54	26.6	149	73.4	119	58.6	84	41.4	
Indian Affairs and Northern Development	86	31	699	216	117	11.3	915	88.7	785	76.1	247	23.9	
Industry, Science and Technology	34	1 49	29:	2 267	83	12.9	559	87.1	326	50.8	316	49.2	
International Joint Commission		1 0	,	7 1	5	29.4	12	70.6	11	91.7	1	8.3	
Investment Canada	4	1 0	2	3 11	4	10.5	34	89.5	27	71.1	11	28.9	
Justice	38	3 17	27.	5 201	55	10.4	476	89.6	313	58.9	218	41.1	
Labour	2:	3 15	12	6 130	38	12.9	256	87.1	149	50.7	145	49.3	
Law Reform Commission of Canada		1 3		3 15	4	18.2	18	81.8	4	18.2	18	81.8	
National Archives of Canada	84	4 36	7	7 89	120	42.0	166	58.0	161	56.3	125	43.7	
National Defence (Public Service employees)	1 09				1 467	17.3	7 022	82.7	6 544	77.1	1 943	22.9 45.3	
National Energy Board		7 6	3	4 28	13	17.3	62	82.7	41	54.7	54	45.3	
National Farms Products Marketing Council		0 1		2 5	1	12.5	7	87.5	2	25.0	6	75.0	
National Health and Welfare	39				598	17.4	2 834	82.6	2 444	71.3	985	28.7	
National Library of Canada	2			5 81	40	19.4	166	80.6	112	54.4	94	45.6)
National Parole Board		8 7		5 48	15	11.7	113	88.3	73	57.0	55	43.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	33	0 153	1 76	50 719	483	16.3	2 480	83.7	2 090	70.6	872	29.4	

Table 22 — Continued

	M	en	Wor	men	M	en	Wom	ien	Anglop	hones	Francopl	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.		No.	%			
National Revenue (Taxation)	825	336	3 380	1 709	1 161	18.6	5 090	81.4	4 205	67.3	No.	%	
National Transportation Agency	5	13	38	61	18	15.4	99	84.6			2 045	32.7	0 =0
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	2	9	11	7.	25.9	20	74.1	43	36.8	74	63.2	
Office of the Chief Electoral Officer	0	5	1	17	5	21.7	18	78.3	1	4.3	13	48.1	2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	1	2	9	5	31.3	- 11	68.8	. 6	37.5	22	95.7	
Office of the Commissioner of Official Languages	2	9	5	34	11	22.0	39	78.0	7	14.0	10	62.5	
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	9	0	0.0	12	100.0	3	25.0	43	86.0	
Office of the Governor General's Secretary	3	5	7	26	8	19.5	33	80.5	10	24.4	12.0	75.0	12
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	8	1	1	10.0	9	90.0	9	90.0	31	75.6	41
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	4	12	2	11.1	16	88.9	5	27.8	1.		10
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	1	0	0	0.0	. 1	100.0	1	100.0	13	72.2	18
Privy Council Office	22	29	61	87	51	25.6	148	74.4	83	41.7	116	0.0	100
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	110	58.3	199
Public Service Commission	34	50	166	356	84	13.9	522	86.1	200	33.0	406		2
Public Service Staff Relations Board	4	4	12	27	8	17.0	39	83.0	16	34.0	31	67.0	606
Public Works	177	64	791	442	241	16.4	1 233	83.6	968	65.7	-	66.0	47
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	1	2	66.7	1 233	33.3	908	0.0	506	34.3	1 474
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	127	65	2 063	509	192	6.9	2 572	93.1	2 190	79.2	574	100.0	3
Secretary of State of Canada	52	47	232	558	99	11.1	790	88.9	284	31.9		20.8	2 764
Solicitor General	6	8	40	53	14	13.1	93	86.9	46	43.0	605	68.1	889
Statistics Canada	225	151	654	479	377	25.0	1 133	75.0	879	58.3	61	57.0	107
Supply and Services	521	422	1 553	1 267	943	25.1	2 820	74.9	2 074	55.1	630	41.7	1 511
Supreme Court of Canada	6	5	11	33	11	20.0	44	80.0	17	30.9	1 689	44.9	3 763
Tax Court of Canada	0	7	6	31	7	15.9	37	84.1	6		38	69.1	55
Transport	260	134	1 705	714	394	14.0	2 423	86.0		13.6	38	86.4	44
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	3	12	2	11.8	15	88.2	1 965	69.9	848	30.1	2 817
Treasury Board (Secretariat)	5	9	36	66	14	12.1	102	87.9	41	29.4	12	70.6	17
Veterans Affairs	175	68	827	241	244	18.6	1 069	81.4		35.3	75	64.7	116
Veterans Appeal Board	. 1	0	12	3	1	6.3	15	93.8	1 002	76.4	309	23.6	1 313
Western Economic Diversification	5	1	68	11	. 6	7.1	79	92.9	73	81.3	3	18.8	16
Total	6 680	3 598		17 774	10 281	16.4	52 407	83.6	41 287	85.9 65.9	21 372	14.1 34.1	85

te:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Operational Category, sex and language group Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1990

	M	1en	Wom	nen	Men		Women		Anglophor	nes	Francopho	ones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	925	168	63	16	1 094	93.3	79	6.7	988	84.3	184	15.7	1 173
Canadian Centre for					2	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
Management Development	1	2	0		3	100.0	0	0.0	131	92.9	10	7.1	141
Canadian Grain Commission	116	9	15	1	125	88.7	16	11.5	131	92.7	10	7.1	-
Canadian International Development Agency	0	3	0	. 0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Communications	41	11	0		52	100.0	0	0.0	41	78.8	11	21.2	52
Consumer and Corporate Affairs	14		0		25	100.0	0	0.0	14	56.0	11	44.0	25
Correctional Service of Canada	3 280		526		5 100	88.1	686	11.9	3 806	65.8	1 979	34.2	5 786
Employment and Immigration	38		6		67	83.7	13	16.2	44	55.0	36	45.0	80
Energy, Mines and Resources	102		4		152	95.6	7	4.4	106	66.7	53	33.3	159
Environment	1 147		128		1 325	90.6	138	9.4	1 275	87.1	188	12.9	1 463
External Affairs	40		1/	1	81	97.6	2	2.4	41	49.4	42	50.6	83
Federal Court of Canada	4		0) 1	9.	90.0	1	10.0	4	40.0	6	60.0	1
Finance	4		0		9	100.0	0	0.0	4	44.4	5	55.6	.,
Fisheries and Oceans	527		16		542	96.8	18	3.2	543	97.0	17	3.0	56
Forestry	63		6		78	92.9	6	7.1	69	82.1	15	17.9	8
Indian Affairs and Northern									22	21.0	2	0.2	3
Development	19		14		22	61.1	14	38.9	33	91.7	3	8.3	-
ndustry, Science and Technology	2		0		4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
Investment Canada	1		0		. 1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Justice	3		0		4	100.0	0	0.0	3	75.0	. 1	25.0	
Labour	1		0		. 1	100.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	
National Archives of Canada	13	12	0) 0	25	100.0	0	0.0	13	52.0	12	48.0	4
National Defence	11 415	2 260	1 979	359	13 678	85.4	2 339	14.6	13 394	83.6	2 619	16.4	16 0
(Public Service employees)	3		0		6	100.0	0.	0.0	3	50.0	3	50.0	
National Energy Board National Health and Welfare	173		185		241	55.9	190	44.1	358	83.4	71	16.6	4.
	0		103		0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
National Library of Canada	0		0		1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	
National Parole Baord National Revenue (Customs and						100.			- with the same of				
Excise)	26	5 27	9		53	84.1	10	15.9	35	55.6	28	44.4	
National Revenue (Taxation)	175	5 80	15	5 7	255	92.1	22	7.9	190	68.6	87	31.4	2
Office of the Chief Electoral				0		100.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	
Officer	1	1 4	0	0 0	5	100.0	0	0.0	1	20.0		00.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1 1	0	0 0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	
Office of the Governor General's Secretary	3	3 20	4	4 3	23	76.7	7	23.3	7	23.3	23	76.7	
Privy Council Office	3		C	0 0	and a recording to the last of		0	0.0	3	50.0	3	atalon	-
Public Service Commission	6		1		22	-	2	8.3	7	29.2	17	70.8	
Public Works	1 117		111		1 866		180	8.8	1 228	60.0	817	40.0	2 (
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	180		78				94	28.8	258	79.1	68		
Secretary of State of Canada	0			0 0	3	100.0	0	0.0	0	0.0			
Statistics Canada	23		12			49.4	39	50.6	35	46.1	41	53.9	
Supply and Services	288		103	3 238	787	69.8	341	30.2	391	34.7	737	65.3	1
Supreme Court of Canada		4 7		0 0			0	0.0	4	36.4	7	63.6	
Tax Court of Canada		2 0		0 0			0	0.0	2	100.0	0	0.0	
Transport	3 292						119	2.8	3 385	78.8	912	21.2	4
Treasury Board (Secretariat)		0 1		0 0			0	0.0	0	0.0	1	100.0	
Veterans Affairs	60						324	43.4	139	18.6	607	81.4	
V ClCrano / Samuel			3 449				4 648	13.2	26 562	75.5	8 630	24.5	35

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and type of employment

Number of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1989 and 1990

		1989			1990	
Type of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	4 520	40 904	45 495	5 948	46 540	52 589
Part-time	193	642	838	138	693	832
Seasonal	239	405	646	222	514	737
Total	4 953	41 952	46 981	6 311	47 751	54 166
Specified period					***************************************	34 100
Full-time	4 773	45 610	50 449	5 034	46 502	51 610
Part-time	222	2 103	2 332	231	2 270	2 505
Seasonal	1	. 11	12	3	13	17
Total	4 997	47 726	52 796	5 271	48 790	54 140
All types of employment					10 770	54 140
• Full-time	9 303	86 546	95 991	11 005	93 093	104 284
Part-time	417	2 745	3 172	369	2 966	3 340
Seasonal	240	416	658	228	530	760
Grand total	9 963	89 715	99 833	11 609	96 601	108 409

The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was to or within the Public Service.

Total

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1989 and 1990

	9	

Appointments within the Public Service

40 011

100.0

1 848 100.0

4 100.0

14 045

108 409

13.0

100.0

						Type of a	appointn	nent					
to the P	ublic	Promot	ions	transfe	ers					Demo	tions	То	tal
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No	%	No	%
49	0.5	802	3.5	396	1.6	0	0.0	2					
1 388	14.0	2 369	10.3	1 906	7.7	1 628	4.1	125					
2 089	21.0	8 048	35.1	5 980	24.1	3 837	9.7						20.6
1 139	11.5	2811	12.2	1 762	7.1	1 801	4.5						7.8
3 021	30.4	6 590	28.7	10 560	42.5	26 535							47.8
2 254	22.7	2 340	10.2	4 242	17.1								15.2
9 963	100.0	22 960	100.0	24 847	100.0	39 689	100.0	2 177	100.0	0	0.0		100.0
						19	990						2000
69	0.6	746	2.7	466	1.7	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 202	1.2
1 717	14.8	3 242	11.9	2 351	8.5	-		117					8.3
3 469	29.9	9 722	35.8							1			
1 376	11.9	3 221	11.9							1			23.0
3 185	27.5	7 995								1			7.8
1 783	15.4	2 242	8.3	3 619	13.1	6 122	15.3	251		2	50.0	14 045	13.0
	No. 49 1 388 2 089 1 139 3 021 2 254 9 963	49 0.5 1388 14.0 2089 21.0 1139 11.5 3021 30.4 2254 22.7 9963 100.0 69 0.6 1717 14.8 3469 29.9 1376 11.9 3185 27.5	No. % No. 49 0.5 802 1 388 14.0 2 369 2 089 21.0 8 048 1 139 11.5 2 811 3 021 30.4 6 590 2 254 22.7 2 340 9 963 100.0 22 960 69 0.6 746 1717 14.8 3 242 3 469 29.9 9 722 1 376 11.9 3 221 3 185 27.5 7 995	No. % No. % 49 0.5 802 3.5 1 388 14.0 2 369 10.3 2 089 21.0 8 048 35.1 1 139 11.5 2 811 12.2 3 021 30.4 6 590 28.7 2 254 22.7 2 340 10.2 9 963 100.0 22 960 100.0 69 0.6 746 2.7 1 717 14.8 3 242 11.9 3 469 29.9 9 722 35.8 1 376 11.9 3 221 11.9 3 185 27.5 7 995 29.4	No. % No. % No. 49 0.5 802 3.5 396 1388 14.0 2 369 10.3 1 906 2 089 21.0 8 048 35.1 5 980 1 139 11.5 2 811 12.2 1 762 3 021 30.4 6 590 28.7 10 560 2 254 22.7 2 340 10.2 4 242 9 963 100.0 22 960 100.0 24 847 69 0.6 746 2.7 466 1717 14.8 3 242 11.9 2 351 3 469 29.9 9 722 35.8 7 348 1 376 11.9 3 221 11.9 1 853 3 185 27.5 7 995 29.4 11 885	No. % No. % No. % 49 0.5 802 3.5 396 1.6 1388 14.0 2 369 10.3 1 906 7.7 2089 21.0 8 048 35.1 5 980 24.1 1139 11.5 2 811 12.2 1 762 7.1 3021 30.4 6 590 28.7 10 560 42.5 2 254 22.7 2 340 10.2 4 242 17.1 9 963 100.0 22 960 100.0 24 847 100.0 69 0.6 746 2.7 466 1.7 1717 14.8 3 242 11.9 2 351 8.5 3 469 29.9 9 722 35.8 7 348 26.7 1 376 11.9 3 221 11.9 1 853 6.7 3 185 27.5 7 995 29.4 11 885 43.2	Appointments to the Public Service Promotions Lateral transfers or deployments Reappointments or deployments Reappointments appointments No. % No. % No. % No. 49 0.5 802 3.5 396 1.6 0 1 388 14.0 2 369 10.3 1 906 7.7 1 628 2 089 21.0 8 048 35.1 5 980 24.1 3 837 1 139 11.5 2 811 12.2 1 762 7.1 1 801 3 021 30.4 6 590 28.7 10 560 42.5 26 535 2 254 22.7 2 340 10.2 2 4 242 17.1 5 888 9 963 10.0 22 960 100.0 24 847 100.0 39 689 15 4 242 17.1 5 888 48 2 351 8.5 1 529 3 469 2.9 9 722 35.8 7 348 26.7 3 786 1 376	$ \begin{array}{c c c c c c c c c c c c c c c c c c c $	to the Public Service Promotions transfers or deployments Reappointments Downwr transfers appointments Downwr transfers or deployments Responsibility No. % No.	$ \begin{array}{ c c c c c c c c c c c c c c c c c c c$	Appointments to the Public Service Promotions Lateral transfers or deployments Re- appointments Downward transfers Demo No. % No. %	Appointments to the Public Service Promotions Lateral transfers or deployments Re- appointments Downward transfers Demotions No. % No.	Appointments to the Public Service Promotions Lateral transfers or deployments Re- appointments Downward transfers Demotions Total Test or deployments No. % No.

27 522

100.0

11 609 100.0 The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

 Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments to the Public Service and on the different types of appointments within the Public Service (except demotions: none in 1989 and 4 in 1990).

- For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

27 168 100,0

Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

	М	en	Wor	men	Me	n	Won	nen	Anglopi	hones	Francopl	nones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	. %	No.	%	Total
Newfoundland	186	0	91	1	188	67.1	92	32.9	277	99.6	1	0.4	280
Prince Edward Island	30	4	36	2	34	47.2	38	52.8	66	91.7	6	8.3	72
Nova Scotia	277	13	213	17	290	55.8	230	44.2	490	94.2	30	5.8	524
New Brunswick	140	39	95	33	179	58.3	128	41.7	235	76.5	72	23.5	307
Ouebec (Except NCR)	62	524	47	496	588	52.0	543	48.0	109	9.7	1 020	90.3	1 133
National Capital Region	1 049	515	956	805	1 572	46.9	1 780	53.1	2 005	60.3	1 320	39.7	3 361
Ontario (Except NCR)	1 292	37	1 060	43	1 340	54.5	1 118	45.5	2 352	96.7	80	3.3	2 470
	315	12	260	12	328	54.6	273	45.4	575	96.0	24	4.0	601
Manitoba	188	10	187	7	198	50.4	195	49.6	375	95.7	17	4.3	393
Saskatchewan	520	9	445	23	529	52.9	471	47.1	965	96.8	32	3.2	1 017
Alberta	628	5	509	16	634	54.7	525	45.3	1 137	98.2	21	1.8	1 161
British Columbia	36	1	45	2	37	44.0	47	56.0	81	96.4	3	3.6	84
Yukon		1	64	1	57	46.7	65	53.3	120	98.4	2	1.6	123
Northwest Territories	56	<u>_</u>		7			24	31.2	63	81.8	14	18.2	77
Outside Canada	46	7	17		53	68.8					2 645	23.0	11 609
Total	4 825	1 179	4 028	1 466	6 029	52.1	5 533	47.9	8 853	77.0	2 045	43.0	11 009

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

27

Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

	М	en	Wor	men	Me	n	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Newfoundland	1 401	9	1 025	8	1 415	57.8	1 034	42.2	2 426	99.3	17	0.7	2 450
Prince Edward Island	291	15	517	53	307	35.0	570	65.0	808	92.2	68	7.8	87
Nova Scotia	2 510	58	1 970	92	2 587	55.5	2 075	44.5	4 482	96.8	150	3.2	4 68
New Brunswick	714	268	964	705	983	37.1	1 669	62.9	1 678	63.3	973	36.7	2 652
Quebec (Except NCR)	406	5 529	468	8 759	5 935	39.1	9 231	60.9	874	5.8	14 289	94.2	15 16
National Capital Region	8 513	4 604	10 590	10 174	13 127	38.7	20 784	61.3	19 104	56.4	14 778	43.6	33 93
Ontario (Except NCR)	6 002	216	9 290	663	6 231	38.4	9 986	61.6	15 295	94.6	879	5.4	16 23
Manitoba	1 350	25	2 173	83	1 375	37.9	2 257	62.1	3 523	97.0	108	3.0	3 63
Saskatchewan	743	9	1 187	21	752	38.4	1 208	61.6	1 930	98.5	30	1.5	1 96
Alberta	2 161	32	3 043	104	2 194	41.0	3 154	59.0	5 205	97.5	136	2.5	5 35
British Columbia	3 990	36	4 625	87	4 030	46.0	4 725	54.0	8 618	98.6	123	1.4	8 76
Yukon	116	1	211	2	117	35.5	213	64.5	327	99.1	3	0.9	33
Northwest Territories	200	9	157	4	209	56.5	161	43.5	357	96.5	13	3.5	37
Outside Canada	101	38	21	12	139	80.8	33	19.2	122	70.9	50	29.1	17
Total	28 499	10 852	36 250	20 771	39 405	40.8	57 113	59.2	64 759	67.2	31 624	32.8	96 60

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

- -- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1990

	M	len	Wo	men	Me	n	Wome	n	Anglopl	hones	Francoph	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	39	14	11	5	53	76.8	16	23.2	50	72.5	19	27.5	
Scientific and Professional	795	227	511	177	1 023	59.7	692	40.3	1 306	76.4	404	23.6	1 717
Administrative and Foreign Service	1 640	365	1 088	347	2 011	58.3	1 438	41.7	2 728	79.3	712	20.7	3 469
Technical	830	164	292	75	998	72.7	374	27.3	1 122	82.4	239	17.6	
Administrative Support	364	148	1 819	808	516	16.3	2 652	83.7	2 183	69.5	956	30.5	3 185
Operational	1 154	261	301	53	1 425	80.1	354	19.9	1 455	82.2	314	17.8	1 783
Total	4 825	1 179	4 028	1 466	6 029	52.1	5 533	47.9	8 853	77.0	2 645	23.0	11 609

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

29

Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1990

	M	len	Wo	men	Me	n	Wome	n	Angloph	iones	Francopl	iones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Occupational category	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	c/ _e	Total
Management	725	220	190	78	945	77.9	268	22.1	915	75.4	298	24.6	1 213
Scientific and Professional	3 369	1 104	1 947	808	4 476	61.9	2 760	38.1	5 317	73.6	1912	26.4	7 239
Administrative and Foreign Service	7 295	3 297	7 028	3 722	10 599	49.6	10 752	50.4	14 324	67.1	7 019	32.9	21 362
Technical	4 048	1 084	1 368	508	5 136	73.2	1 878	26.8	5 416	77.3	1 592	22.7	7 014
Administrative Support	5 419	2 694	24 190	15 052	8 124	17.1	39 320	82.9	29 614	62.5	17 747	37.5	47 491
Operational	7 629	2 452	1 499	601	10 110	82.8	2 105	17.2	9 131	74.9	3 053	25.1	12 237
Total	28 499	10 852	36 250	20 771	39 405	40.8	57 113	59.2	64 759	67.2	31 624	32.8	96 601

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1990

	M	en	Wo	men	Men		Wome	n	Angloph	iones	Francoph	iones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	c/c	Total
Management	440	128	124	54	568	76.1	178	23.9	564	75.6	182	24.4	746
Scientific and Professional	1 666	570	735	270	2 237	69.0	1 005	31.0	2 401	74.1	840	25.9	3 242
Administrative and Foreign Service	2 977	1 395	3 360	1 988	4 373	45.0	5 348	55.0	6 337	65.2	3 383	34.8	9 722
Technical	2 053	506	487	175	2 559	79.4	662	20.6	2 540	78.9	681	21.1	3 221
Administrative Support	760	401	4 366	2 462	1 163	14.5	6 831	85.5	5 126	64.2	2 863	35.8	7 995
Operational	1 431	484	260	67	1915	85.4	327	14.6	1 691	75.4	551	24.6	2 242
Total	9 327	3 484	9 332	5 016	12 815	47.2	14 351	52.8	18 659	68.7	8 500	31.3	27 168

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1990

	М	en	Wo	men	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francoph	ones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	284	92	66	24	376	80.7	90	19.3	350	75.1	116	24.9	466
Scientific and Professional	1 164	313	654	217	1 477	62.9	872	37.1	1 819	77.4	530	22.6	2 351
Administrative and Foreign Service	2 746	1 221	2 264	1 110	3 971	54.1	3 375	45.9	5 010	68.2	2 331	31.8	7 348
Technical	1 040	373	312	125	1 416	76.4	437	23.6	1 352	73.1	498	26.9	1 853
Administrative Support	1 180	606	6 213	3 847	1 789	15.1	10 076	84.9	7 397	62.4	4 453	37.6	11 885
Operational	1 956	912	508	232	2 875	79.5	741	20.5	2 465	68.3	1 144	31.7	3 619
Total	8 370	3 517	10 017	5 555	11 904	43.3	15 591	56.7	18 393	67.0	9 072	33.0	27 522

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1990

	M	len	Wo	men	Men	1	Wome	en	Angloph	ones	Francopl	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.		No.	%	No.		Total
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			
Scientific and Professional	483	200	530	309	685						0	0.0	0
Administrative and				309	003	44.8	843	55.2	1 013	66.6	509	33.4	1 529
Foreign Service	1 354	607	1 250	564	1 963	52.0	1 815	48.0	2 605	69.0	1 171	31.0	3 786
Technical	868	185	542	201	1 054	58.6	745	41.4	1 410	78.5	386		
Administrative Support	3 384	1 648	13 099	8 553	5 038	18.8			-		***************************************	21.5	1 799
Operational	4 078						21 711	81.2	16 484	61.8	10 202	38.2	26 775
		997	709	294	5 097	83.5	1 006	16.5	4 789	78.8	1 291	21.2	6 122
Total	10 167	3 637	16 130	9 921	13 837	34.6	26 120	65.4	26 301	66.0	13 559	34.0	40 011

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33

Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1990

	M	en	Wo	men	Mer	1	Wome	en	Anglop	hones	Fr	ancoph	iones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%		No.	%	Total
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0				Total
Scientific and Professional	56	21	28	12	77	65.8	40					0	0.0	1
Administrative and		Au I	20	14	11	03.8	40	34.2	84	71.8		33	28.2	117
Foreign Service	216	74	154	60	290	57.5	214	42.5	370	73.4		134	26.6	504
Technical	87	20	27	7	107	75.9	34	24.1	114	80.9				
Administrative Support	95	38	511	190	133	15.9						27	19.1	141
Operational	162						701	84.1	606	72.7		228	27.3	834
		58	22	8	220	87.6	31	12.4	184	73.6		66	26.4	251
Total	617	211	742	277	828	44.8	1 020	55.2	1 359	73.6		488	26.4	1 848

e:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments within the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1990

				Т	ype of appo	ointment						
	Promo	tions	Latera transfe or deployi	ers	Re- appointn		Downw		Demot	ions	Tot	al
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employee mobility	25 547	94.2	24 549	89.5	40 011	100.0	1 472	79.8	4	100.0	91 629	95.0
Intradepartmental		5.8	2 869	10.5	0	0.0	372	20.2	0	0.0	4 823	5.0
Interdepartmental	1 582		27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4	100.0	96 601	100.0
Total	27 168	100.0				100.0	807	43.7	3	75.0	85 240	88.3
No change of group or sub-group	18 156	66.9	26 226	95.6	40 011			56.3	1	25.0	11 254	11.7
Change of group or sub-group	8 987	33.1	1 220	4.4	0	0.0	1 039		1	100.0	96 601	100.0
Total	27 168	100.0	27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4			-
Indeterminate to indeterminate	22 841	84.1	14 380	52.3	0	0.0	1 225	66.4	4	100.0	38 470	
Specified period to specified period	1 723	6.3	6 168	22.4	40 011	100.0	347	18.8	0	0.0	48 276	
	2 418	8.9	6 636	24.1	0	0.0	211	11.4	0	0.0	9 266	9.6
Specified period to indeterminate	172	0.6	298	1.1	0	0.0	63	3.4	0	0.0	533	0.6
Indeterminate to specified period			27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4	100.0	96 601	100.0
Total	27 168	100.0	21322	100.0	70 011	7000						

The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments within the Public Service, by selection process and type of appointment, 1990

				Т	ype of appo	intment						
	Promo	tions	Latera transfe or deploys	ers	Re- appointm	nents	Downw transfe		Demot	ions	Tot	al
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition											22//1	24.5
• Poster	14 392	53.0	5 900	21.4	2 968	7.4	394	21.3	0	0.0	23 661	24.5
	2 237	8.2	3 526	12.8	7 709	19.3	197	10.7	0	0.0	13 683	14.2
Inventory Poster and inventory	185	0.7	286	1.0	686	1.7	9	0.5	0	0.0	1 168	1.2
Without competition					10	0.0	5.1	2.9	0	0.0	8 206	8.5
Reclassification	7 996	29.4	130	0.5	12	0.0	54				49 859	51.6
Other processes	2 355	8.7	17 667	64.2	28 631	71.6	1 194	64.6	4	100.0		
Total	27 168	100.0	27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4	100.0	96 601	100.0

The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1990

Bilingual imperative 14 46.7 16 53.3 30 256 59.3 176 40.7 432 462 36. Bilingual non-imperative 26 89.7 3 10.3 29 451 81.6 102 18.4 553 582 45. English 8 100.0 0 0 0 0 8 157 00 4 50 157			To t	he Public S	Service			Withi	n the Public	c Service			
No.	Occupational astronomy	Anglo	phones	Franco	phones		Anglo	phones	France	ophones		Grav	ad total
Management												Gran	id total
Bilingual non-imperative 14 46,7 76 53,8 30 256 593 176 40,7 432 442 256 256 256 256 256 257 257 258 2		No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	l No	. 9
Part													
Periodic								59.3	176	40.7	432	463	2 36.0
Penech						29	451	81.6	102	18.4			
Total	page 1					8	157	99.4	1	0.6			
Total						0	1	100.0	0	0.0			
Scientific and Professional						2	50	72.5	19	27.5	69	71	
Bilingual imperative		50	72.5	19	27.5	69	915	75.4	298	24.6			
Bilingual non-imperative 30 43.5 39 50.5 69 521 57.9 37.9 42.1 900 970 910						* *						1 202	100.0
Property 10					72.8	191	509	33.4	1 017	66,6	1.530	1 723	10.2
Percench 1 1 1 1 87 98.4 41 3.6 1134 3.981 97.1 119 2.9 4.105 5.26 588. English or French 135 58.4 96 41.6 2.32 2.80 73.7 100 26.3 3.81 615 65. Contact 135 58.4 96 41.6 2.32 2.80 73.7 100 26.3 381 615 65. Contact 135 58.4 96 41.6 2.32 2.80 73.7 100 26.3 381 615 65. Contact 135 58.4 40 42.6 618 62.8 1836 30.2 4239 69.8 60.78 67.8 67.8 67.8 English or French 179 28.2 45.5 71.8 638 18.36 30.2 4239 69.8 60.78 67.8 67.8 67.8 English 2.337 96.2 93. 3.8 2.452 10.70 96.7 36.3 3.3 10.79 13.55 54.6 English or French 157 74.1 55 25.9 213 20.5 71.8 93.9 98.2 956 10.55 English or French 157 74.1 155 2.59 213 20.5 71.8 93.9 98.2 956 10.55 English or French 157 74.1 155 2.59 213 2.55 71.8 93.9 98.2 24.55 24.55 English or French 157 74.1 25.7 25.9 213 20.5 71.8 93.9 98.2 24.55 24.55 English or French 157 74.1 25.7 25.9 213 25.5 25.5 25.5 English or French 23 29.2 80 70.8 113 151 22.2 530 77.8 68.4 801 95.5 English or French 23 28.2 28.2 27.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 27.3 3.2 72.7 44 217 35.2 39.9 64.8 616 66.2 7.9 English or French 24 25.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8 3.8					56.5	69	521	57.9	379		***************************************		
Personal		1 087			3.6	1 134	3 981	97.1	119	2.9			
Total 135 58.4 96 41.6 232 280 73.7 100 26.3 381 615 56.5		1		87	98.9	88	15	4.9	294				
Mainistrative and Foreign Service 179 28.2 455 71.8 638 1836 30.2 4239 69.8 6078 6734 27.1 27.2 27			58.4	96	41.6	232	280	73.7	100				
Bilingual inperative 179 28.2 455 71.8 638 1836 30.2 4239 69.8 60.8 6734 27.1 Bilingual non-imperative 51 54.8 42 45.2 93 1449 51.8 1348 48.2 2.797 2.897 11.7 English 2337 96.2 93 3.8 2452 10701 96.7 36.3 3.3 11.079 13.559 54.6 English of French 157 74.1 555 25.9 213 295 71.8 3939 98.2 95.6 10.25 41.1 English of French 157 74.1 555 25.9 213 295 71.8 3939 98.2 21.662 24.887 100.0 English of French 157 74.1 555 25.9 213 295 71.8 1019 28.2 24.887 100.0 English of French 157 74.1 555 25.9 213 295 71.8 1019 28.2 24.887 100.0 English of French 33 29.2 28 28.8 1011 41.5 22.2 530 77.8 68.4 801 9.5 English 959 97.2 28 28.8 1001 4.695 90.1 4.95 90.1 English 959 97.2 28 2.8 1001 4.695 90.1 4.95 90.1 English of French 4 6.3 59.9 93.7 64 141 3.3 4113 96.7 427 422 5.9 English of French 112 37.3 40 26.3 152 333 77.8 50 22.2 42.8 581 6.9 English of French 112 37.3 40 26.3 152 333 77.8 50 22.2 42.8 581 6.9 English of French 12 73.7 40 26.3 152 333 77.8 50 22.2 42.8 581 6.9 English of French 12 83.4 51.5 65.2 23 577 31.8 12.9 68.2 1817 1841 3.6 English of French 18 56.5 83.3 43.5 193 18.5 57.1 1391 42.9 42.9 42.0 42.0 English of French 18 56.5 57.2 57.1 57.5 57.5 57.5 57.2 57.0 English of French 18 56.5 57.5 57.5 57.5 57.5 57.5 57.5 57.5 57.5 English of French 18 58.5 59.5 58.5 59.5 58.5 59.5 58.5 59.5		1 306	76.4	404	23.6	1 717	5 3 1 7	73.6					
Bilingual non-imperative										2011	1 207	8 700	100.0
Simple Si S4.8 42 45.2 93 14.9 51.8 1348 48.2 2797 2.897 11.7 Fench		179	28.2	455	71.8	638	1 836	30.2	4 239	69.8	6.079	6 724	27 1
Prench			54.8	42	45.2	93	1 449						
Percench 0 0 0 0 0 6 10 0 6 17 18 939 98.2 956 1025 4.1 Total 2728 79.3 712 20.7 34.0 14324 67.1 7019 32.9 2136 24.887 100.0 Total 33 29.2 80 70.8 113 115 22.2 530 77.8 684 801 9.5 Bilingual imperative 12 27.3 32 72.7 44 217 35.2 399 64.8 616 662 77.9 English 959 97.2 28 2.8 1001 4695 96.9 149 3.1 4.847 5855 69.8 English or French 4 6.3 59 93.7 64 14 3.3 413 96.7 427 492 5.9 English or French 112 73.7 40 26.3 13.5 23.3 78.8 95 22.2 24.88 581 6.9 English or French 112 82.4 239 17.6 1376 5416 77.3 1592 22.7 7014 8405 100.0 English or French 23 25.8 667 74.2 914 2016 20.1 8018 79.9 10.49 10.984 21.7 English or French 8 34.8 15 65.2 23 577 31.8 1239 68.2 1817 1841 3.6 English or French 18 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 139 42.9 32.49 34.44 6.8 English or French 18 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 139 42.9 32.49 34.44 6.8 English or French 18 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 139 42.9 32.49 34.44 6.8 English or French 18 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 139 42.9 32.49 34.44 6.8 English or French 18 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 139 42.9 32.49 34.44 6.8 English or French 18 57.3 57.2 57.2 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.3 57.5 57.5 57.7 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.3 57.5 57.7 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.5 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.5 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.5 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 18 57.5 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 57.0 English or French 19 47.0 57.0		2 337	96.2	93	3.8	2 452	10 701						
Page		0	0.0	67	100.0	69							
Total		157	74.1	55	25.9	213							
Bilingual imperative 33 29.2 80 70.8 113 151 22.2 530 77.8 684 801 9.5 Bilingual mon-imperative 12 27.3 32 72.7 44 21.7 35.2 399 64.8 616 662 7.9 English 959 97.2 28 2.8 1001 4 695 96.9 149 31.1 4847 5855 69.8 French 4 6.3 59 93.7 64 14 3.3 413 96.7 427 492 5.9 English or French 112 73.7 40 26.3 152 333 77.8 95 22.2 428 581 6.9 Total 1128 82.4 239 17.6 1376 5416 77.8 1592 22.7 7014 805 100.0 Total 1128 82.4 239 17.6 1376 5416 77.8 1592 22.7 7014 805 100.0 Total 1128 82.4 239 17.6 1376 5416 77.8 1592 22.7 7014 805 100.0 Total 128 83.4 15 65.2 23 577 31.8 1239 68.2 1817 1841 3.6 English 1826 95.9 78 4.1 1932 25.004 93.4 1757 66 26.871 28.34 56.9 French 5 4.3 110 95.7 110 135 2.5 5317 97.5 5452 28.34 56.9 French 108 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 1391 42.9 3249 3444 6.8 Total 2183 69.5 956 30.5 3185 96.1 1374 37.5 47.9 37.9 37.9 French 108 56.5 83 83.5 196.1 1391 1		2 728	79.3	712	20.7								
Bilingual non-imperative 12 27.3 32 72.7 44 217 35.2 399 64.8 616 662 7.9 English 959 97.2 28 2.8 1001 4695 96.9 149 3.1 4847 5855 69.8 English or French 112 73.7 40 26.3 152 333 77.8 95 22.2 428 581 6.9 English or French 112 73.7 40 26.3 152 333 77.8 95 22.2 428 581 6.9 Total 1122 82.4 239 17.6 1376 5416 77.3 1592 22.7 7014 8405 100.0 Indiginal imperative 232 25.8 667 74.2 914 2016 20.1 8018 79.9 10 049 10 984 21.7 English or French 1826 95.9 78 4.1 1932 25.04 93.4 1757 66.2 26.871 28.83 56.9 English or French 1826 95.9 78 4.1 1932 25.04 93.4 1757 66.2 26.7 18.81 36.9 English or French 1826 95.9 78 4.1 1932 25.04 93.4 1757 66.2 26.7 18.83 56.9 English or French 1826 95.9 78 4.1 1932 25.04 93.4 1757 66.2 26.7 18.83 56.9 English or French 1826 95.9 78 4.1 1932 25.04 93.4 1757 66.2 26.7 18.83 56.9 English or French 1826 95.9 95.5 30.5 3185 29.614 62.5 17747 37.5 5452 5572 11.0 English or French 1826 95.9 95.5 30.5 3185 29.614 62.5 17747 37.5 47.49 50.746 100.0 English 1329 98.5 20 15.5 1359 81.5 98.2 149 18.8 83.9 97.6 69.3 French 1329 98.5 20 15.5 1359 81.5 98.2 149 18.8 83.29 97.6 69.3 English 1455 82.2 314 17.8 17.8 91.3 17.9 30.5 25.1 12.37 140.5 10.0 English 1455 82.2 314 17.8 17.8 17.8 91.3 17.9 30.5 25.1 12.37 140.5 10.0 English 7544 96.7 261 33.3 78.95 52.70 95.4 25.9 46.5 54.6 67.70 69.3 77.7 6.6 English 7554 96.7 261 33.3 78.95 52.70 95.4 25.9 46.5 54.6 67.0 69.9 77.7 6.8 English 7554 96.7 261 33.3 78.95 52.70 95.4 25.9 46.5 54.6 67.0 77.7 6.8 E								0112	7 017	34.7	41 302	24 88 /	100.0
Bilingual non-imperative 12 27.3 32 72.7 44 217 35.2 399 64.8 616 662 7.9		33	29.2	80	70.8	113	151	22.2	530	77.0	604	004	
Part		12	27.3	32							~~~~		
French		959	97.2	28	2.8								
Final State Total		4	6.3	59	93.7								
Total 1122 82.4 239 17.6 1376 5416 77.3 1592 22.7 7014 8405 100.0		112	73.7	40	26.3								*******
Bilingual imperative 232 25.8 667 74.2 914 2016 20.1 8018 79.9 10 049 10 984 21.7		1 122	82.4	239									
Bilingual non-imperative 8 34.8 15 65.2 23 577 31.8 1239 68.2 1817 1841 3.6 English 1826 95.9 78 4.1 1932 25 004 93.4 1757 6.6 26 871 28 83 4 3.6 French 5 4.3 110 95.7 116 135 2.5 5317 97.5 5452 5572 11.0 English or French 108 56.5 83 43.5 193 1855 57.1 1391 42.9 3 249 3 444 6.8 Total 2183 69.5 956 30.5 3185 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Poperational 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 223 1.6 English 1 329 98.5 20 1.5 1 359 8 135 98.2 149 1.8 8 329 9 70.5 69.3 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 English or French 1455 82.2 314 17.8 1783 9131 74.9 3053 25.1 12 237 14 045 100.0 I categories 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 92.6 8.6 English or French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 6 878 92.6 8.6 English or French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 92.6 8.6 English or French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 92.6 8.6 English or French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 92.6 8.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 039 7 077 6 0.5 French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 0.9 60.0 40.0 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 0.9 60.0 40.0 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 0.9 60.0 40.0 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 0.9 60.0 40.0 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 0.9 60.0 40.0 English or French 619 60.4						2010	3 410	11.0	1 392	44.1	7 014	8 405	100.0
Bilingual non-imperative 8 34.8 15 65.2 23 577 31.8 1239 68.2 1817 1841 3.6 English 1 826 95.9 78 4.1 1 932 25 004 93.4 1 757 6.6 26 871 28 334 56.9 French 5 4.3 110 95.7 116 135 2.5 5 317 97.5 5 452 5 572 11.0 French 108 56.5 83 43.5 193 1 855 57.1 1 391 42.9 3 249 3 444 6.8 Total 2183 69.5 956 30.5 3 185 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Perational Bilingual imperative 1 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 22.3 1.6 English or French 3 2.4 121 97.6 126	Bilingual imperative	232	25.8	667	74.2	914	2.016	20.1	0.010	70.0	10.040		
English 1 826 95.9 78 4.1 1 932 25 004 93.4 1 757 6.6 26 871 28 834 56.9 French 5 4.3 110 95.7 116 135 2.5 5 317 97.5 5 452 5 572 11.0 English or French 108 56.5 83 43.5 193 1 855 57.1 1 391 42.9 3 249 3 444 6.8 Total 2 183 69.5 956 30.5 3 185 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Peractional Bilingual imperative 1 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 22.3 1.6 English 1 329 98.5 20 1.5 1 359 8 135 98.2 149 1.8 8 329 9 70.5 69.3 French 3 2.4 121 97	Bilingual non-imperative	8	34.8										
French 5 4.3 110 95.7 116 135 2.5 5 317 97.5 5 452 55.72 11.0 English or French 108 56.5 83 43.5 193 1 855 57.1 1 391 42.9 3 249 3 444 6.8 Total 2 183 69.5 956 30.5 3 185 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Poperational 15 31.3 33 68.8 48 129 24.8 391 75.2 522 570 4.1 Bilingual imperative 1 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 22.3 1.6 English 1 329 98.5 20 1.5 1 359 8 135 98.2 149 1.8 8 329 9 70.5 69.3 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 <td></td> <td>1 826</td> <td>95.9</td> <td></td>		1 826	95.9										
English or French 108 56.5 83 43.5 193 1 855 57.1 1 391 42.9 3 249 3 444 6.8 Total 2 183 69.5 956 30.5 3 185 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Perational 15 31.3 33 68.8 48 129 24.8 391 75.2 522 570 4.1 Bilingual imperative 1 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 223 1.6 English 1 329 98.5 20 1.5 1 359 8 135 98.2 149 1.8 8 329 9 705 69.3 French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2	French	5	4.3										
Total 2 183 69.5 956 30.5 31.85 29 614 62.5 17 747 37.5 47 491 50 746 100.0 Perational Bilingual imperative 15 31.3 33 68.8 48 129 24.8 391 75.2 522 570 4.1 Bilingual non-imperative 1 11.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 22.3 1.6 English 1329 98.5 20 1.5 1359 8 135 98.2 149 1.8 8329 9 705 69.3 French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 I categories 3 1.4 1.8 1.783 9131 74.9 </td <td>English or French</td> <td>108</td> <td></td>	English or French	108											
Perational State	Total	2 183											
Bilingual non-imperative 1 11.1 8 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 223 1.6 English 1329 98.5 20 1.5 1359 8135 98.2 149 1.8 8329 9705 69.3 French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 126 126 126 126 126 126 126 126 126 12	perational			700	50.5	3 103	29 014	02.5	1//4/	37.5	47 491	50 746	100.0
Bilingual non-imperative 1 11.1.1 8 88.9 9 48 22.4 166 77.6 214 22.3 1.6 English 1 329 98.5 20 1.5 1359 8135 98.2 149 1.8 8329 9705 69.3 French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 Total 1455 82.2 314 17.8 1783 9131 74.9 3053 25.1 12237 14045 100.0 II categories Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual non-imperative 129 48.1 1399 51.	Bilingual imperative	15	31.3	33	68.8	10	120	24.0					
English 1 329 98.5 20 1.5 1 359 8 135 98.2 149 1.8 8 329 9 705 69.3 French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 Total 1455 82.2 314 17.8 1783 9131 74.9 3053 25.1 12 237 14 045 100.0 II categories Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 English 7 554 96.7 261 3.3	Bilingual non-imperative	1											4.1
French 3 2.4 121 97.6 126 33 2.0 1610 98.0 1643 1771 12.6 English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 Total 1455 82.2 314 17.8 1783 9131 74.9 3053 25.1 12 237 14 045 100.0 Il categories Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual imperative 129 48.1 139 51.9 268 3 263 47.3 3 634 52.7 6 898 7 177 6.6 English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 5 2709 95.4 2 539 4.6 55 426 63 428 58.6 English or French 619 60.4 406	English	1 329				***************************************							
English or French 105 44.3 132 55.7 239 763 51.2 727 48.8 1496 1737 12.4 Total 1455 82.2 314 17.8 1783 9131 74.9 3053 25.1 12.237 14 045 100.0 Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual non-imperative 129 48.1 139 51.9 268 3 263 47.3 3 634 52.7 6 898 7 177 6.6 English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 5 2709 95.4 2 539 4.6 55 426 63 428 58.6 English or French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 9 260 8.6 English or French 619 60.4 400 30.6 <t< td=""><td>French</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>69.3</td></t<>	French												69.3
Total 1 455 82.2 314 17.8 1 783 9 131 74.9 3 053 25.1 1 2 237 1 4 045 100.0 Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual non-imperative 129 48.1 139 51.9 268 3 263 47.3 3 634 52.7 6 898 7 177 6.6 English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 5 2709 95.4 2 539 4.6 55 426 63 428 58.6 French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 9 260 8.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1 031 3 577 59.3 2 451 40.7 6039 70.7 6.6 English or French 619 60.4 406 39.6 <t< td=""><td>English or French</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- Company</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>12.6</td></t<>	English or French					- Company							12.6
Redingual imperative 525 27.4 1390 72.6 1934 4901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7	Total												12.4
Bilingual imperative 525 27.4 1 390 72.6 1 934 4 901 25.4 14 372 74.6 19 300 21 279 19.7 Bilingual non-imperative 129 48.1 139 51.9 268 3 263 47.3 3 634 52.7 6 898 7 177 6.6 English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 52 709 95.4 2 539 4.6 55 426 63 428 58.6 French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8573 97.6 8 788 9 260 8.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1 031 3 577 59.3 2 451 40.7 6039 707 8 60 rand total 8 853 77.0 2 645 23.0 11 609 6 4759 67.2 31 64 33 8 96 601 109.0 100.0	Il categories	1 100	Oziczi	314	17.0	1 /83	9 131	74.9	3 053	25.1	12 237	14 045	100.0
Bilingual non-imperative 129 48.1 139 75.0 1934 4 901 2.4 14 3/2 74.6 19 300 21 279 19.7 English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 52 709 95.4 2 539 4.6 55 426 63 428 58.6 French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 9 260 8.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1 031 3 577 59.3 2 451 40.7 608 7 00 400	_	525	27.4	1 200	70.6	1.004							
English 7 554 96.7 261 3.3 7 895 52 709 95.4 2539 4.6 55 426 63 428 58.6 French 13 2.8 444 97.2 463 215 2.4 8 573 97.6 8 788 9 260 8.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1 031 3 577 59.3 2 451 40.7 608 7 070 8 601 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 608 7 070 1000 1000 64759 67.2 31 624 33.8 96 601 1000						-						21 279	19.7
French 13 2.8 244 95.2 463 215 2.4 2539 4.6 55 426 63 428 58.6 English or French 619 60.4 406 39.6 1031 3 577 59.3 2 451 40.7 603 707 6.5 rand total 8 853 77.0 2 645 23.0 11 609 64 759 67.2 31 624 33 8 96 601 108 000 <						-						7 177	6.6
English or French 619 60.4 406 39.6 1 031 3 577 59.3 2 451 40.7 6 039 7 077 6.5 rand total 8853 77.0 2 645 23.0 11 609 64759 67.2 31 624 33.8 96 601 109 100 100 100 100 100 100 100 100 1												63 428	58.6
rand total 8853 77.0 2645 23.0 11609 64759 67.2 31624 33.8 96.601 109.000 100.0	Market Control of the										8 788	9 260	8.6
2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0												7 077	6.5
	T management of the contract o					11 609	64 759	67.2	31 624	32.8	96 601	108 409	100.0

te: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (to or within the Public Service) or language group.

For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1990

		Anglopl	nones	Francop	hones	То	tal
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	267	98.9	191	99.5	458	99.1
	Specified period	3	1.1	1	0.5	4	0.9
	Total	270	100.0	192	100.0	462	100.0
Scientific and	Indeterminate	347	61.7	681	58.9	1 028	59.7
Professional	Specified period	215	38.3	475	41.1	694	40.3
	Total	562	100.0	1 157	100.0	1 723	100.0
Administrative	Indeterminate	1 517	75.1	3 432	72.9	4 951	73.5
and	Specified period	503	24.9	1 273	27.1	1 781	26.5
Foreign Service	Total	2 021	100.0	4 706	100.0	6 734	100.0
Technical	Indeterminate	121	65.1	365	59.9	486	60.9
/ Commean	Specified period	65	34.9	244	40.1	312	39.1
	Total	187	100.0	611	100.0	801	100.0
Administrative	Indeterminate	820	36.5	2 794	32.1	3 616	33.0
Support	Specified period	1 429	63.5	5 901	67.9	7 358	67.0
	Total	2 251	100.0	8 703	100.0	10 984	100.0
Operational	Indeterminate	67	47.2	130	30.7	197	34.7
Operational	Specified period	75	52.8	294	69.3	371	65.3
	Total	144	100.0	424	100.0	570	100.0
All categories	Indeterminate	3 143	57.9	7 594	48.1	10 741	50.5
All categories	Specified period	2 290	42.1	8 188	51.9	10 520	49.5
	Grand total	5 439	100.0	15 794	100.0	21 279	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

 For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1990

	Status of appointee as	Anglo	phones	France	ophones	Т	otal
Occupational category	to language requirements of position	No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	313	65.6	101	96.2	414	71.1
	Must meet	107	22.4	2	1.9	109	18.7
	Not required to meet	57	11.9	2	1.9	59	10.1
	Total	477	100.0	105	100,0	582	100.0
Scientific and	Met	371	67.2	391	93.5	762	78.6
Professional	Must meet	131	23.7	25	6.0	156	16.1
	Not required to meet	50	9.1	2	0.5	52	5.4
	Total	552	100.0	418	100.0	970	100.0
Administrative	Met	1 022	68.0	1 323	94.9	2 345	80.9
and Foreign Service	Must meet	364	24.2	60	4.3	424	14.6
Total Service	Not required to meet	117	7.8	11	0.8	128	4.4
	Total	1 503	100.0	1 394	100.0	2 897	100.0
Technical	Met	127	55.5	398	91.9	525	79.3
	Must meet	. 72	31.4	25	5.8	97	14.7
	Not required to meet	30	13.1	10	2.3	40	6.0
	Total	229	100.0	433	100.0	662	100.0
Administrative	Met	377	64.3	1 127	89.9	1 504	81.7
Support	Must meet	137	23.4	104	8.3	242	13.1
	Not required to meet	72	12.3	23	1.8	95	5.2
	Total	586	100.0	1 254	100.0	1 841	100.0
Operational	Met	32	65.3	153	87.9	185	83.0
	Must meet	11	22.4	17	9.8	28	12.6
	Not required to meet	6	12.2	4	2.3	10	4.5
	Total	49	100.0	174	100.0	223	100.0
All categories	Met	2 243	66.0	3 494	92.5	5 737	79.9
	Must meet	822	24.2	233	6.2	1 056	14.7
	Not required to meet	332	9.8	52	1.4	384	5.4
	Grand total	3 397	100.0	3 779	100.0	7 177	100.0

e:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total
appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1990

	W	omen	Aborigina	al peoples ^a		sons sabilities ^a		nbers of minorities ²	
Communication	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	Total in inventory
Geographic area Newfoundland	167	33.7	57	9.7	40	6.8	50	8.5	587
Prince Edward Island	36	33.3	14	8.6	41	25.2	15	9.2	163
	241	40.4	42	6.4	67	10.3	120	18.4	653
Nova Scotia	166	44.0	45	9.3	48	9.9	37	7.6	484
New Brunswick	3 527	44.7	162	2.0	203	2.6	794	10.0	7 933
Quebec (Except NCR)		56.0	666	3.6	871	4.8	1 927	10.6	18 254
National Capital Region	6 400			3.6	150	5,3	493	17.5	2 812
Ontario (Except NCR)	1 075	40.1	102		41	2.8	204	13.9	1 467
Manitoba	568	39.1	83	5.7	*****************		111	7.8	1 426
Saskatchewan	569	43.4	189	13.3	24	1.7		13.5	2 414
Alberta	851	38.6	77	3.2	84	3.5	325		
British Columbia	1 139	38.3	297	9.9	200	6.6	740	24.6	3 014
Yukon	61	44.5	16	11.6	2	1.4	0	0.0	138
Northwest Territories	22	33.8	10	9.4	2	1.9	3	2.8	106
Total	14 862	46.7	1 760	4.4	1 775	4.5	4 823	12.2	39 580

^a See Glossary, p. S74, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: — For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.



Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1990

		Graduat	:es ^a							Aı	pointm	ents						
			Tota	1	M	len	Wor	men	M	Ien	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	То	tal
Geographic area	Men	Women	No.	· %	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newtoundland	996	1 187	2 183	1.8	21	1	13	0	22	62.9	13	37.1	34	97.1	1	2.9	35	2.3
Prince Edward Island	133	212	345	0.3	3	0	4	0	3	37.5	5	62.5		100.0	0	0.0	8	0.5
Nova Scotia	2 648	3 190	5 838	4.7	34	3	26	2	37	56.9	28	43.1	60	92.3	5	7.7	66	4.3
New Brunswick	1 444	1 502	2 946	2.4	22	. 5	8	10	27	58.7	19	41.3	30	66.7	15	33.3	46	3.0
Quebec (Except NCR)	14 553	15 773	30 326	24.4	52	148	49	139	200	51.5	188	48.5	101	26.0	287	74.0	391	25.6
National Capital Region	3 295	3 985	7 280	5.8	80	44	66	56	127	50.8	123	49.2	146	59.3	100	40.7	250	16.4
Ontario (Except NCR)	21 397	25 000	46 397	37.3	184	. 8	124	9	192	58.5	136	41.5	308		17	5.2	329	21.5
Manitoba	2 567	2 760	5 327	4.3	32	2	14	0	35	71.4	14	28.6	46		2	4.2	49	3.2
Saskatchewan	2 127	2 325	4 452	3.6	26	0	16	1	26	59.1	18	40.9	42		1	2.3	44	2.9
Alberta	4 698	5 018	9 716	7.8	47	2	22	2	49	66.2	25	33.8	69		4	5.5	74	4.8
British Columbia	4.811	4 875	9 686	7.8	80) 3	54	1	83	59.7	56	40.3	134	97.1	4	2.9	139	9.1
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	15	5 4	9	7	19	54.3	16	45.7	24			31.4	36	_
Total	58 669	65 827	124 496	100.0	625	225	423	234	854	56.2	666	43.8	1 049	69.6	459	30.4	1 529	100.0

^a Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1989 calendar year.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained, sex or language group.

^b Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1990

	N	Men	Wo	men	Me	n	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	To	otal
Occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.			
Administration	189	68	145	76	259	53.2	228	46.8	334	69.9		%	No.	%
Foreign Service	52	16	28	11	68	63.6	39				144	30.1	492	32.2
Accounting/Auditinga	72	22	52	41	***************************************			36.4	81	75.0	27	25.0	108	7.1
Pure and Applied Science	141			41	94	50.3	93	49.7	124	66.3	63	33.7	187	12.2
	141	56	76	43	199	62.4	120	37.6	217	68.7	99	31.3	320	20.9
Computer Science	63	36	27	20	99	67.8	47	32.2	90					
Social/Economic ^b	108	27	94	43	135					61.6	56	38.4	148	9.7
Total	625	225				49.5	138	50.5	202	74.3	70	25.7	273	17.9
8 Includes 14 and 1		225	423	234	854	56.2	666	43.8	1 049	69.6	459	30.4	1 529	100.0

Includes 14 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1990

	N	Men	Wo	men	Me	n	Wome	en	Anglop	hones	Francop	hones	То	otal
occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%				
Aanagement Sciences	31	16	20	16	49	57.6	36	42.4	F1		No.	%	No.	%
cience and Technology	63	15	30	8					31	61.4	32	38.6	86	36.6
omputer Systems		13		- 8	78	67.2	38	32.8	93	80.2	23	19.8	117	49.8
	10	6	13	1	16	53.3	14	46.7	23	76.7	7	23.3	21	
otal	104	38	63	25	144	62.1	88	37.9	167	72.6	(2		31	13.2
.4 (70)						OMILA	00	31.7	107	/2.0	63	27.4	235	100.0

ote: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

^bFor the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group, 1990

		⁄len		omen	Men		Wom		Angloph	iones	Francoph	ones	Tot	al
	Anglo-	Franco-			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution	phones 1 381	phones 264	1.574	302	1 645	46.7	1 876	53.3	3 002	83.9	577	16.1	3 579	87.8
University Community College and	193	36	213	51	229	46.5	264	53.5	409	82.1	89	17.9	498	12.2
CEGEP	1 574		1 787	353	1 874	46.7	2 140	53.3	3 411	83.7	666	16.3	4 077	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group, 1990

		Men		omen	Men		Wom		Angloph		Francoph		Tot	al
T diaution		Franco- phones		Franco-	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University University	1 522	556	896		2 078	61.3	1 312	38.7	2 460	71.6	976	28.4	3 436	78.0
Community College	529	48	309	66	577	60.6	375	39.4	856	88.2	115	11.8	971	22.
and CEGEP Total	2 051		1 205		2 655	61.1	1 687	38.9	3 316	75.2	1 091	24.8	4 407	100.

The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not Note: -

⁻ For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

⁻ For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1990

	M	len	Wo	men	M	len .	Wor	men	Anglo	phones	Francop	hones	
Reason and	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
occupational category	phones	phones	phones		No.	%	No.	. %	No	61			
Reorganization							140.	/0	NO	%	No.	%	Total
Management	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0		25.0			
Scientific and Professional	28	7	11	6	35		17	010	39	25.0	3	75.0	4
Administrative and Foreign Service	21	5	30	3	26	44.1	33				13	25.0	52
Technical	11	1	11	0	12	52.2	11	47.8	51	86.4	8	13.6	59
Administrative Support	7	2	71	14	9		85		22	95.7	1	4.3	23
Operational	42	18	12	4	60	78.9	16	90.4	78	83.0	16	17.0	94
Total	110	36	135	27	146	47.4	162	52.6	54	71.1	22	28.9	76
Privatization					710	77.7	102	52.0	245	79.5	63	20.5	308
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0					
Scientific and Professional	15	1	22	0	16	42.1	22	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	1	0	0	0	1	100.0		57.9	37	97.4	1	2.6	38
Technical	0	0	1	0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Operational	5	0	2	0	5	71.4	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Total	21	1	26	0	22	45.8	2	28.6	7	100.0	0	0.0	7
Decentralization				-	44	45.0	26	54.2	47	97.9	1	2.1	48
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0					
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	1	0	0	0.0	72 75 To		0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	100.0	4 1	100.0	0,	0.0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0		0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	0	0	1	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
All reasons				0	- 0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Management	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0					
Scientific and Professional	43	8	33	6	51	56.7	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4
Administrative and Foreign Service	22	5	31	3	27	44.3	39	43.3	76	84.4	14	15.6	90
Technical	11	1	12	0	12		34	55.7	53	86.9	8	13.1	61
Administrative Support	7	2	72	14	9	9.5	12	50.0	23	95.8	1	4.2	24
Operational	47	18	14	4	65		86	90.5	79	83.2	16	16.8	95
Grand total	131	37	162	27	168	78.3 47.1	189	21.7	61	73.5	22	26.5	83
			x.020	Al I	100	4/.1	189	52.9	293	82.1	64	17.9	357

Lay-offs, occupational category and geographic areaNumber of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1990

				Geograph	ic area			
Reason and occupational category	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization					0	4	0	0
Management	0	0	0	0	0 8	12	3	15
Scientific and Professional	0	1	0	1	8	1 /10		
Administrative and Foreign Service	0	4	4	0	3	21	4	6
Technical	0	0	1	0	0	21	9	9
Administrative Support	3	188	3	4	6	21	5	0
Operational	0	4	23	4	22	70	22	31
Total	3	10	31	9	39	70	da da	5.1
Privatization					0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0	20	18
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	U	20	
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	20	19
Total	0	0	0	0	0	0	20	
Decentralization				0	0	0	0	0
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	U	0			
Administrative and Foreign Service	0	0	1	0	0	0	0	(
Technical	0	0	0	0	0	0	0	(
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	(
Operational	0	0	0	0	0	0	0	(
Total	0	0	1	0	0	-		
All reasons				0	0	4	0	(
Management	0	0	0	1	8	12	23	33
Scientific and Professional	0	1	0	, l	0	2.44		
Administrative and Foreign Service	0	4	5	0	3	21	4	-
Technical	0	0	1	0		21	9	1
Administrative Support	3	1	3	4	6	2	5	
Operational	()	4	23	4	39	70	42	5
Grand total	3	10	32	9	39	70	72	

Table 46 — Continued

O	chewan Alberta Columbia Yukon Northwest Territories Sub-total To 0				Geograp	hic area		
6 3 3 3 0 0 40 4 6 6 6 1 0 38 3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0 0 0 0	6 3 3 3 0 0 40 4 6 6 1 0 38 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 36 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0 0 0 0		Alberta		Yukon	Northwest Territories		Tota
6 3 3 3 0 0 0 40 4 6 6 6 1 0 38 3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 1 0 0 0 0	6 3 3 3 0 0 40 4 6 6 6 1 0 38 3 3 1 0 0 31 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 30 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	0	0	0	0	0	
4 6 6 1 0 38 3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 38 0 1 1 0 <	4 6 6 1 0 38 3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 9 0 4 12 0 0 74 74 22 34 32 1 4 238 30 0<	6						5.
3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 38 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 1 0 0 0 38 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0	3 3 1 0 3 13 9 18 10 0 1 73 9 18 10 0 0 1 73 9 9 18 10 0 0 1 73 9 9 18 10 0 0 1 74 73 9 9 18 10 0 0 0 1 74 74 75 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	4	6	6	1			
9 18 10 0 1 73 0 4 12 0 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 38 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 1 0 0 0 1 0 0 0 0	9 18 10 0 1 73 13 13 13 10 4 12 0 0 0 74 74 75 10 14 12 10 0 0 74 74 75 10 14 12 10 14 14 15 16 15 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16	3					The same of the sa	55
0 4 12 0 0 74 22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1<	0 4 12 0 0 73 0 22 34 32 1 4 238 36 0 1 1 1 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 <							2
22 34 32 1 4 238 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 38 0 0 0 0 0 1 1 1 0 0 1 0 0 0 1 1 1 0 0 0 1 1 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 0	22 34 32 1 4 238 30 0 1 1 1 0 0 0 0 1 1 1 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0							9
0 1 1 1 0	0 0							70
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 0 0 0 0 1 0	0 0 0 0 0 0 0 38 3 0 0 0 0 0 0 1 1 1 0 0 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0		34	34	1	4	238	308
0 0 0 0 0 38 0 0 0 0 1 1 1 0 1 0 0 0 1 1 1 0 0 0 1 1 0 0 0 0 1 0	0 0 0 0 0 38 3 0 0 0 0 1	0	0	0	0	0	0	
0 0 0 0 1 1 0 1 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 1 0 1 0 1 0 0 0 0 1 0	0 0 0 0 0 1 1 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0	0	0					(
0 1 0 0 0 1 1 1 1 0 0 0 1 1 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0	0 1 0 0 0 0 1 1 0 1 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0						38	38
0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0				0	1	1	1
0 0 0 0 2 5 7 0 1 0 2 6 48 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1	0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 2 5 7 0 1 0 2 6 48 4 0			0	0	0	1	1
0 0 0 2 5 7 0 1 0 2 6 48 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 6 3 3 0 0 78 9 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	0 0 0 2 5 7 0 1 0 2 6 48 4 0			0	0	0	1	1
0 1 0 2 6 48 0	0 1 0 2 6 48 4 0			0	2	5		7
0 0	0 0	0	1	0	2	6		48
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	0	0				
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0							0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0		0	0	0	0	0	0
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0	0	0	0	0	0	1	
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	0	0				
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 6 3 3 0 0 78 9 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 4 6 3 3 0 0 78 90 4 6 6 1 1 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83 22 25 81 83	0	0	0				
0 0 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 6 3 3 0 0 78 9 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	0 0 0 0 0 1 1 0 0 0 0 0 0 4 6 3 3 0 0 78 90 4 6 6 1 1 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 2 5 81 83 22 2 5 81 83		0	0	0			
0 0 0 0 0 0 6 3 3 0 0 78 9 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	0 0 0 0 0 0 4 6 3 3 0 0 78 90 4 6 6 1 1 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83 22 2 5 81 83	0	0	0				
6 3 3 0 0 78 6 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81	6 3 3 0 0 0 78 90 4 6 6 1 1 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83							1
6 3 3 0 0 78 9 4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	6 3 3 0 0 78 90 4 6 6 6 1 1 4 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83		0	0	0	0	0	4
4 6 6 1 1 40 6 3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	4 6 6 1 1 40 61 3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83 22 35 32 35 83	6	3	3	0			90
3 4 1 0 3 14 2 9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	3 4 1 0 3 14 24 9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83	4	6	6	1	1		
9 18 10 0 1 74 9 0 4 12 2 5 81 9	9 18 10 0 1 74 95 0 4 12 2 5 81 83	3						
0 4 12 2 5 81	0 4 12 2 5 81 83	9						
2 3 81 9	22 35 22 5 81 83	0						
22 35 32	32 3 10 287 357	22						

Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1990

Reason for separation (except lay-off)	
Release	47
for breach of discipline or misconduct	
for incompetence or incapacity	64
for abandonment of position	68
Rejected on probation	219
Revocation of appointment	13
Retirement	- 565
• age ^a	
• elective ^b	3 571
medical grounds	631
End of specified period	6 187
Death	434
	6 929
Total Total	18 749

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

48

Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1990

				Geograp	hic area			
Reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release	0	0	. 2	3	11 *	2	5	12
for breach of discipline or misconduct				3	14	0	7	11
for incompetence or incapacity	0	0	5	3	10	4	10	12
· for abandonment of position	0	0	4	1				51
Rejected on probation	9	0	16	3	29	3	42	31
Revocation of appointment	0	0	0	0	3	1	0	1
Retirement	11	8	24	11	40	72	169	110
• age ^a	73	38	267	123	518	187	799	663
elective ^b medical grounds	28	7	82	35	43	39	118	135
End of specified period	198	39	398	247	1 029	341	1 149	891
	10	3	34	10	64	27	95	87
Death	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Resignation				559	2 422	1 197	4 231	3 338
Total	409	139	1 062	337	4 744	* ***		

a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

^bEmployees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with

⁵ to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Table 48 — Continued

					area	Geographic			
Total		Outside Canada		North Territo	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskat- chewan	Manitoba
47		0	0		0	8	1 %	2	1
64		0	- 1	- Alternative de la constantive de la constantiv	0	8	11	0	4
68	1	0	3	6	1	. 12	6	0	5
219		0	1		0	22	15	4	24
13	-	0	0		0	4	3	1	0
565		11	2		1	28	46	14	18
3 571	100	47	13	0	15	407	193	.91	137
631	35.7	0	1		3	76	33	11	20
6 187	-	3	21		28	. 739	395	181	528
434	-	3	3		3	50	17	11	17
6 929	1	22	85		100	866	582	155	274
18 749		86	130		151	2 222	1 303	470	1 030

Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1990

				Geograp	hic area			
Occupational category and		Prince			Quebec			Ontario
reason for separation	New-	Edward	Nova	New	(Except	Quebec	Ontario	(Except
(except lay-off)	foundland	Island	Scotia	Brunswick	NCR)	(NCR)	(NCR)	NCR)
Management							0	0
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	1	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	3	11	1	6	18	71	5
End of specified period	0	0	0	0	0	0	4	0
Death	0	0	0	0	2	1	2	. 0
Resignation	0	0	2	0	2	17	50	2
Total	1	3	3	1	10	36	128	7
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0.	1	1	1	2
Rejected on probation	0	. 0	0	1	4	0	1	4
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	3	2	24	11	44	26	127	64
End of specified period	1	. 1	9	4	49	18	75	70
Death	1	.0	1	1	8	7	16	9
Resignation	1	1	19	5	56	38	192	178
Total	6	4	53	19	162	90	412	327
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	1		7	2	3	8
Rejected on probation	0	0	0	0.	6	1	11	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	2	0	0	1
Retirement	21	10	41	31	174	114	270	222
End of specified period	15	0	11	16	87	63	104	68
Death	2	1	7	3	16	9	17	25
Resignation	15	6	16	26	132	165	465	289
Total	53	17	76	77	425	355	871	623
Technical								
Release	0	0	3	1	2	0	0	4
Rejected on probation	7	. 0	5	1	7	0	4	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	0	0
Retirement	21	. 6	69	. 22	67	26	130	103
End of specified period	9	7	21	14	47	28	118	29
Death	2	0	3	0	6	2	10	15
Resignation	17	3	38	11	65	14	100	85
Total	56	16	140	49	195	70	362	239
Administrative Support								
Release	0	0	3	0	6	3	14	11
Rejected on probation	2	0	5	0	7	2	21	22
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	1	0	0
Retirement	14	10	60	45	104	90	365	207
End of specified period	119	21	181	137	657	221	751	553
Death	3	0	5	1	9	7	28	16
Resignation	25	20	81	50	255	264	906	611
Total	163	51	335	233	1 040	588	2 088	1 422

Table 49 — Continued

			Geographic	area			
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Tota
0	0	0	0	0		^	with the
0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	
1	3	2	5	1	0	0	(
0	. 0	0	0	0	0	15	133
0	0	0	1	0	0		- 4
0	0	5	3.	0	1	0	6
1	3	7.	9	1	1	16	227
1	0	1	0.	0 =			7
3	0	0	0	0		0	- 1
0	1	0	0	0	0	0	13
15	14	17	39	1	0	0	1
59	20	14	40	5		3	391
2	2	3	40	1	. 2	2	366
77	28	46	54	17	8	1	56
157	65	81	137	24	11	2	722
	00	, UA	137	24	11	8	1 556
0 3	1	3 ,	8	1 %	·	0 3	36
2	1	4	4	0	0	0	38
0	0	1	1:	0	. 0	0	5
38	17	57	102	3	3	8	1 111
23	15	37	70	6	2	0	517
3	0	4	14	0	1	0	102
31	35	109	168	10	12	14	1 493
97	69	216	368	20	19	22	3 308
1	0	2	6 0	0	0	0 %	13
12	0	3	3	0	0	0	44
0	0	0	1	0	0	0	2
26	21	59	84	4	5	I	644
36	15	41	34	1	.3	0	403
4	2	5 .	5	1 .	1	0	56
22	7	62	82	8	22	0	536
101	45	172	209	14	31	1	1 700
5	0	5	9	0	1	0 .	57
6	2	5	8	0	1	0	81
0	0	0	0	0	0	0	1
44	26	49	93	4	1.	22	1 134
360	71	142	367	9	10	0	3 599
3 .	1	2	10	0	. 0	2	87
104	51	203	381	30	26	5	3 012
524	151	406	869	43	39	29	7 981

Table 49 — Continued

				Geograp	hic area			
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational					4.0		4	10
Release	0	0	4	5	18	0	4	
Rejected on probation	0	0	6	1	5	0	4	14
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	52	22	178	59	206	24	120	307
End of specified period	54	10	176	79	182	11	83	167
Death	2	2	18	5	23	1	22	22
Resignation	21	14	72	31	141	21	92	188
Total	129	48	455	180	577	57	325	708
All categories								2.5
Release	0	0	11	. 7	35	6	22	35
Rejected on probation	9	0	. 16	3	29	3	42	51
Revocation of appointment	0	0	0	0	3	1	0	1
Retirement	112	53	373	169	601	298	1 086	908
End of specified period	198	39	398	247	1 029	341	1 149	891
Death	10	3	34	10	64	27	95	87
Resignation	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Grand total	409	139	1 062	559	2 422	1 197	4 231	3 338

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 49 — Continued

			Geographic	c area			
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
3	1	7 .	11	0	1	0	64
1	1	2 :	7	0	0	0	
0	-0	2	2	0	0		41
51	35	88	188	6	6	0	4
50	60	151	203	6	4	9	1 351
5	6	3	16	1	4	1	1 237
38	33	147	174	25		0	127
148	136	400		35	16	0	1 023
240	130	400	601	48	28	10	3 850
10	. 2	18	28	1 3	4	0	179
24	4	15	22	0	. 1	0	219
0	, 1	3	.4	0	0	0	13
175	116	272	511	19	16	58	4 767
528	181	395	739	28	21	3	6 187
17	11	17	50	3	3	3	434
274	155	582	866	100	85	22	6 929
1 030	470	1 303	2 222	151	130	86	18 749

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1990

	М	Ien	Wor	men	Men		Women	1	Anglopho	nes	Francophone	ės ———	
Occupational category and eason for separation	Anglo-		_	Franco-	N	CI	N.	C/.	No	%	No.	%	Total
except lay-off)	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	70	140.	7.6	10
Management		0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Release	0		0	0	0	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Rejected on probation	1	0	0	0		0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0		0	0	0	98.5	2	1.5	107	80.5	26	19.5	133
Retirement	106		1	1	131		0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
End of specified period	3		0		4	100.0 83.3	1	16.7	4	66.7	2	33.3	6
Death	3		1	0	5		15	18.1	64	77.1	19	22.9	83
Resignation	54		10		68	81.9		7.9	179	78.9	48	21.1	227
Total	167	42	12	6	209	92.1	18	1.7	117	100		MANA	
Scientific and Professional				0	5	71.1	. 2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
Release	3		2		5	71.4	· 2		9	69.2	4	30.8	13
Rejected on probation	6		3		8	61.5	5	38.5	9	100.0	-	0.0	13
Revocation of appointment	0		1	0	0	0.0	1	100.0		83.6	Original constitution of the Constitution of t	16.4	391
Retirement	289		37		344	88.0	47	12.0	326		73	20.3	366
End of specified period	130		157		159	43.4	207	56.6	287	79.7		20.3	56
Death	33		11	2	43	76.8	13	23.2	44	78.6			722
Resignation	295		297		363	50.3	359	49.7	592	82.1	129	17.9	1 556
Total	756	161	508	123	922	59.3	634	40.7	1 264	81.7	204	18.3	1550
Administrative and Foreign													
Service	21	. 7	6	2	28	77.8	8	22.2	27	75.0	9	25.0	36
Release	21		6		30	78.9	8	21.1	27	71.1	11	28.9	38
Rejected on probation	3		0		5	100.0	0	0.0	3	60.0		40.0	5
Revocation of appointment			208		821	73.9	290	26.1	813	73.2		26.8	1 111
Retirement	605		208		247	47.8	270	52.2	377	73.5		26.5	517
End of specified period	176		201		77	75.5	25	24.5	76	74.5		25.5	102
Death	581		518		785	52.6	707	47.4	1 099	74.0		26.0	1 493
Resignation	1 467		959		1 999	60.4	1 308	39.6	2 426	73.6		26.4	3 308
Total	1 40.	UMU	- 72										
Technical	10) 2	1	1 0	12	92.3	. 1	7.7	11	84.6	5 2	15.4	13
Release	21		- 8		35	79.5	9	20.5	29	67.4	14	32.6	44
Rejected on probation	21		0		2	100.0	0	0.0	2	100.0		0.0	2
Revocation of appointment	512		31		609	94.6	35	5.4	543	84.4		15.6	644
Retirement End of enecified period	204		105		258	64.0	145	36.0	309	78.4		21.6	403
End of specified period	45		103		52	92.9	4	7.1	. 49	87.5		12.5	56
Death	297		137		362	67.5	174	32.5	434	81.9		18.1	536
Resignation	1 093		286		1 332	78.4	368	21.6	1 379	81.9		18.1	1 700
Total	1 070	22.0	-										
Administrative Support	16	6 2	24	4 15	18	31.6	39	68.4	40	70.2	2 17	29.8	57
Release	22				28	34.6	53	65.4	61	76.2		23.7	81
Rejected on probation Revocation of appointment		0 1		0 0	1	100.0	0	0.0	0		4-0/2-2-0-0	100.0	1
Devocation of appointment	,				205	18.1	929	81.9	851	75.2		24.8	1 134
	130	66	71.	714		20-		82.1	2 337			33.7	3 599
Retirement	139					17.9	2 948	04.1	4 331	00	1 100		-
Retirement End of specified period	409	9 224	1 925	5 961	641	17.9 26.4	2 948	73.6	68	-		21.8	87
Retirement End of specified period Death	409	9 224 8 5	1 925	5 961 60 14						78.2	2 19	21.8	
Retirement End of specified period Death Resignation	409 18 331	9 224 8 5 2 147	1 925 50 1 74:	5 961 60 14 62 759	641 23 484	26.4 16.1	64	73.6	68	78.2 69.6	2 19 6 906		3 012
Retirement End of specified period Death Resignation Total	409	9 224 8 5 2 147	1 925	5 961 60 14 62 759	641	26.4	64 2 524	73.6 83.9	68 2 074	78.2 69.6	2 19 6 906	30.4	3 012
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational	409 18 331 93 8	9 224 8 5 2 147 451	1 925 50 1 741 4 490	5 961 0 14 12 759 06 1980	641 23 484 1 402	26.4 16.1 17.6	64 2 524	73.6 83.9	68 2 074	78.2 69.6 69.1	2 19 6 906 1 2 432	30.4	3 012 7 98
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release	409 18 332 938	9 224 8 5 2 147 8 451	1 925 50 1 745 4 496	961 60 14 62 759 66 1980 4 4	641 23 484 1 402	26.4 16.1 17.6 87.5	64 2 524 6 565	73.6 83.9 82.4 12.5	68 2 074 5 437	78.2 69.6 69.1 67.2	2 19 6 906 1 2 432 2 21	30.4	3 01: 7 98
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release Rejected on probation	409 18 333 938 39 20	9 224 8 5 2 147 8 451 39 17 26 9	1 925 50 1 74: 4 49 6	961 60 14 62 759 66 1980 4 4 5 1	641 23 484 1 402 56 35	26.4 16.1 17.6 87.5 85.4	64 2 524 6 565 8	73.6 83.9 82.4 12.5 14.6	68 2 074 5 437 43 31	78.2 69.6 69.1 67.2 75.6	2 19 6 906 1 2 432 2 21 6 10	30.4 30.9 32.8 24.4	3 01 7 98 6
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release Rejected on probation Revocation of appointment	409 18 332 938 39 20	9 224 8 5 2 147 18 451 39 17 26 9 4 0	1 925 50 1 74 4 49	961 100 14 12 759 16 1980 4 4 5 1 0 0	641 23 484 1 402 56 35 4	26.4 16.1 17.6 87.5 85.4 100.0	64 2 524 6 565 8 6	73.6 83.9 82.4 12.5 14.6 0.0	68 2 074 5 437 43 31 4	78.2 69.6 69.1 67.2 75.6 100.0	2 19 6 906 1 2 432 2 21 6 10 0 0	30.4 30.9 32.8 24.4	3 01 7 98
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement	409 18 332 938 33 20	9 224 8 5 147 18 451 39 17 26 9 4 0 27 273	1 925 50 1 744 4 496	25 961 10 14 759 96 1980 4 4 5 1 0 0 26 25	641 23 484 1 402 56 35 4 1 200	26.4 16.1 17.6 87.5 85.4 100.0 88.8	64 2 524 6 565 8 6 0 151	73.6 83.9 82.4 12.5 14.6 0.0	68 2 074 5 437 43 31 4 1 053	78.2 69.6 69.1 67.2 75.6 100.0	2 19 6 906 1 2 432 2 21 6 10 0 0 9 298	30.4 30.9 32.8 24.4 0.0	3 01 7 98 6 4
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period	409 18 332 938 39 20 4 92' 770	9 224 8 5 12 147 18 451 39 17 26 9 4 0 27 273 76 185	1 925 50 1 742 4 490	25 961 10 14 759 26 1980 4 4 5 1 0 0 0 0 26 25 31	641 23 484 1 402 56 35 4 1 200 991	26.4 16.1 17.6 87.5 85.4 100.0 88.8 80.3	64 2 524 6 565 8 6 0 151 243	73.6 83.9 82.4 12.5 14.6 0.0 11.2	68 2 074 5 437 43 31 4 1 053 981	78.2 69.6 69.1 67.2 75.6 100.0 8 77.9	2 19 6 906 1 2 432 2 21 6 10 0 0 9 298 0 216	30.4 30.9 32.8 24.4 0.0 22.1	3 01 7 98 6 4 1 35 1 23
Retirement End of specified period Death Resignation Total Operational Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement	409 18 332 938 39 20 4 92' 770	9 224 8 5 12 147 18 451 19 17 10 9 4 0 10 17 10 9 4 0 10 17 10 18 10 18 1	1 92: 56 1 74: 4 496	65 961 60 14 62 759 66 1980 4 4 5 1 0 0 26 25 05 31 8 6	641 23 484 1 402 56 35 4 1 200 991 113	26.4 16.1 17.6 87.5 85.4 100.0 88.8 80.3 89.0	64 2 524 6 565 8 6 0 151 243	73.6 83.9 82.4 12.5 14.6 0.0 11.2	68 2 074 5 437 43 31 4 1 053 981	78.2 69.6 69.1 67.2 75.6 100.0 8 77.9 82.0	2 19 6 906 1 2 432 2 21 6 10 0 0 9 298 0 216 7 36	30.4 30.9 32.8 24.4 0.0 22.1 18.0	3 01 7 98 6 4 1 35 1 23 3 12

Table 50 — Continued

Occupational category and	M	len	Wor	nen	Men			Wome	n	Angloph	ones	Francoph	ones	
reason for separation (except lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.			No.	%	No.		No.	%	Tr. 4. 1
All categories										110.	70	140.	70	Total
Release	90	30	37	22	120	67.0		59	33.0	127	70.9	52	29.1	179
Rejected on probation	97	39	62	19	137	62.6		82	37.4	159	73.3			
Revocation of appointment	9	3	1	0	12	92.3		1				58	26.7	219
Retirement	2 578	731	1 115					1	7.7	10	76.9	3	23.1	13
Specified period					3 312	69.5		1 455	30.5	3 693	77.6	1 068	22.4	4 767
	1 702	557	2 595	1 148	2 332	37.8		3 842	62.2	4 300	71.6	1 706	28.4	-
Death	238	75	94	27	313	72.1	***********	121	27.9					6 187
Resignation	2 146	652	2 935	1 108	2 833					332	76.5	102	23.5	434
Grand total	6 869					40.9		4 087	59.1	5 082	74.3	1 760	25.7	6 929
Note: The Cat of	0 009	2 090	6 843	2 666	9 071	48.4		9 656	51.6	13 716	74.2	4 757	25.8	18 749

e:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation, sex or language group.

Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1990

		Men		Women	
lge group	No.	%	No.		
Inder 20	-25	33.3	CANAL STREET,	%	Total
0-24			50	66.7	75
529	484	34.8	907	65.2	1 391
	1 094	38.8	1 728	61.2	2 822
0—34	1117	40.2	1 665	59.8	
539	951	41.4			2 782
0-44	734		1 346	58.6	2 297
5—49		39.5	1 124	60.5	1 858
0—54	449	43.2	591	56.8	1 040
	597	54.7	495	45.3	1 092
5—59	1 336	68.5	615		
064	1 480	69.9	The same of the sa	31.5	1 951
5 and over	656		638	30.1	2 118
otal		71.9	257	28.1	913
otal The control of	9 071	48.4	9 656	51.6	18 749

te:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or sex.

For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

65 and over

Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group, occupational category and sex, 1990

						Occupa	ational cate	egory					
	Manas	gement	Scier an Profess		Adminis and Fo Serv	oreign	Techr	nical	Admini Supp		Operat	ional	
Age group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Total
Under 20	0	0	0	0	0	0	2	2	11	42	12	6	75
	0	0	13	34	64	68	62	48	192	683	150	61	1 391
20—24			98	140	169	198	160	91	297	1 177	362	105	2 822
25—29	0	0					131	68	280	1 130	378	109	2 782
3034	1	0	108	124	209	225				878	352	88	2 297
3539	5	2	110	107	203	215	112	51	161				1 858
4()-44	28	7	98	84	191	175	92	31	91	735	229	81	
45-49	16	3	51	38	102	70	63	14	38	411	172	53	1 040
5054	25	2	47	35	154	88	105	16	52	306	209	45	1 092
	60	2	128	27	373	105	250	19	94	410	. 429	51	1 951
55—59		2	166	24	355	109	229	13	88	420	585	70	2 118
6064	52		100	24	333	107			4 #	100	226	10	012

42

1 308

109

226

3 143

180

6 565

45

1 402

4

368

19

700

913

18 749

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, occupational category or sex.

95

922

Separations, geographic area, sex and language group

18

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

149

1 999

634

	Me	en	Wo	men	Men		Women	n	Anglopho	ones	Francopho	nes	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	245	2	155	1	251	61.5	157	38.5	400	99.3	3	0.7	409
Prince Edward Island	74	5	52	5 .	. 81	58.3	58	41.7	126	92.6	10	7.4	139
Nova Scotia	620	11	403	9	638	60.3	420	39.7	1 024	98.1	20	1.9	1 062
New Brunswick	213	55	200	89	270	48.3	289	51.7	413	. 74.1	144	25.9	559
Quebec (Except NCR)	76	1 124	66	1 114	1 218	50.3	1 203	49.7	142	6.0	2 239	94.0	2 422
Quebec (NCR)	348	203	302	338	553	46.2	643	53.8	650	54.6	541	45.4	1 19
Ontario (NCR)	1 318		1 378	894	1 921	45.5	2 303	54.5	2 696	64.6	1 478	35.4	4 231
Ontario (Except NCR)	1 462		1 601	138	1 555	46.6	1 781	53.4	3 063	93.8	202	6.2	3 338
Manitoba	388		604	21	400	38.8	630	61.2	992	97.3	28	2.7	1 03
Saskatchewan	222		233	6	229	48.7	241	51.3	455	98.1	9	1.9	47
Alberta	637		617	21	653	50.2	649	49.8	1 254	97.6	31	2.4	1 30
British Columbia	1 078		1 072	2 22	1 104	49.8	1 113	50.2	2 153	98.4	34	1.6	2 22
Yukon	56		93	1	56	37.1	95	62.9	149	99.3	1	0.7	15
Northwest Territories	75	1	53	1	76	58.5	54	41.5	128	98.5	2	1.5	13
Outside Canada	57		14	1 6	66	76.7	20	23.3	71	82.6	15	17.4	8
Total	6 869	2 090	6 843	3 2 666	9 071	48.4	9 656	51.6	13 716	74.2	4 757	25.7	18 74

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1990

		Appeals allowe	d	Ap	peals dismissed			
Department	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of	
Agriculture	4	0	1	10	3		appeal ^b	Total
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	20	10	48
Canadian Human Rights Commission	3	0	0	2	0	2		1
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	2		8
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	1	0	0	0	2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	. 0	0	1	0	. 3	0	4
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0					7
Communications	1	0	0	0	0	1	0	1
Consumer and Corporate Affairs	0	0	0	5	0	4	1	7
Correctional Service of Canada	13	. 1	0	40	0	5	5	15
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	-	10	81	21	166
Employment and Immigration	52	15	0	. 0	0	1	1	2
Energy, Mines and Resources	1	0	0	150	32	162	84	495
Environment	6	0	0	13	3	5	10	23
External Affairs	11	0	0	19	2	28	26	75
Federal Court of Canada	0	0	0		7	26	11	74
Federal-Provincial Relations Office	0	. 0	0	0	0	1	1	2
Finance	1	3	0	1	0	1	0	1
Fisheries and Oceans	2	1	1	5	0	1	0	6
mmigration and Refugee Board	2	3	0	3	1	10	4	24
ndian Affairs and Northern Development	4	0	0	9	1	16	14	39
ndustry, Science and Technology	0	0	0	4	0	10	1	24
nvestment Canada	0	0	0	1	2	3	5	14
ustice	1	0	0	1	0	0	0	1
abour	0	0	0	1	0		1	6
Vational Archives of Canada	0	0	0	0		6	0	7
National Defence (Public Service employees)	26	10	3	89	0	1	2	3
lational Health and Welfare	5	2	0	18	2	69	98	310
lational Library of Canada	0	0	0	0	0	2	30	81
lational Museums of Canada	3	0	0	0	0	1	- 0	2
lational Parole Board	0	0	0	0	0	7	1	6
ational Revenue (Customs and Excise)	5	0	4	37	5	42	32	8
ational Revenue (Taxation)	44	4	0	62	13	91	30	125
ational Transportation Agency	0	0	0	0	0	71		244
ffice of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	2	0	2
ffice of the Commissioner for ederal Judicial Affairs	1	0	0	0	0 '	. 0	0	1
ffice of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	0	0	1		1
ffice of the Grain Transportation gency Administrator	0	0	0	6	0	0	0	6
ffice of the Superintendent of Financial Institutionivy Council Office		0	0	2	0	1	3	6
ablic Service Commission	0	0	0	0	1	2		3
ublic Works	2	0	0	2	0	1	0	5
byal Canadian Mounted Police	8	2	0	11	8	34	9	72
ublic Service employees) cretary of State of Canada	2	0	0	6	0	2	0	10
dicitor General	2	0	0	3	0	7	0	12
atistics Canada	0	0	0	1	0	4	1	6
pply and Services	2	0	0	1	0	9	5	17
x Court of Canada	3	0	0	12	3	26	3	47
ansport	0	0	0	1	0	0	0	1
easury Board (Office of the Comptroller General	10	5	0	33	7	64	20	139
terans Affairs		0	0	2	0	1	0	3
ital	8	0	0	8	13	12	13	54
	222	46	9	565	128	796	445	2 211

igures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

he Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals4 were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1990

		Appeals allowed	d	Арр	eals dismissed			
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing		Without hearing (appellant withdrew)	No right of appeal ^b	Total
Occupational category	With hearing	0	0	5	1	6	4	25
Management	9	0	0	53	11	75	40	202
Scientific and Professional	20	3			* 1		193	1 067
Administrative and Foreign Service	106	20	4	290	54	400		
	13	5	2	43	7	67	49	186
Technical	12	0	2	104	29	149	86	422
Administrative Support	43	7			26	99	71	307
Operational	31	9	1	70				
Total	222	46	9	565	128	796	445	2 211

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1990

		Selection	on processes ^a			Disposition	Disposition of appeals					
Appointing authority and type of selection process	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	Total				
Departments (delegated staffing) Closed competitions	9 188	.1 229	1 045	147	207	1 329	87	1 623				
Without competition	505	283	A121	28	54	117	258	429				
Total	9 693	1 512		175	261	1 446	345	2 052				
Public Service Commission (non-delegated staffing) Closed competitions	251 73	21		8	9	11 32	0	20				
Without competition Total	324	84		12	16	43	100	159				
PSC and departments Closed competitions	9 439	1 250		155	216		87	1 643				
Without competition	578	346	343	32	61	149	358					
Grand totald	10 017	1 596	1 402	187	277	1 489	445	2 21				

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^c The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1990

		Selection	processesa		
Occupational category	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b		Appeals
Management	249	25	19		8
Scientific and Professional	842	130	125		17
Administrative and Foreign Service	3 849	797	632		83
Technical	891	127	129		13
Administrative Support	3 347	318	311	-	
Operational	834	197	185	-	45
Total	10 017	1 596	1 402		187

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

58

Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1990

		Selection processes ^a									
ocation of position	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals							
Newfoundland	235	43	42	7							
rince Edward Island	84	17	20 .	3							
lova Scotia	504	111	100	18							
Vew Brunswick	278	43	29	10							
Quebec (Except NCR)	1 436	370	322	39							
lational Capital Region	3 469	308	300	39							
Intario (Except NCR)	1 586	322	249	-							
fanitoba	503	67	69	41							
askatchewan	283	45	43	11							
Iberta	607	83	69	3							
ritish Columbia	887	154	134	8							
ukon	67	6	5	13							
orthwest Territories	28	4		0							
utside Canada	14	7 11	4	0							
arious locations	36	12	8	1							
otal	10 017	1 596	8 1 402	187							

Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ secause some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1990

	Selection processes ^a						
	Appealed and						
Department	Appealable	Appealed ^b	disposed of ^b	allowed 4			
Agriculture	378	0	0	0			
Atlantic Canada Opportunities Agency	6	0	0	0			
Bureau of Pensions Advocates	2	0	0	0			
Canada Labour Relations Board	5	0	U				
Canadian Centre for Management Development	4	1	1	0			
Canadian Grain Commission	3	0	0	3			
Canadian Human Rights Commission	10	6	7	3			
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	1	0	0			
Canadian International Development Agency	36	1	2	0			
Canadian International Trade Tribunal	4	1	1	0			
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	35	3	3	0			
Canadian Space Agency	6	1	0	0			
Canadian Transportation Accident Investigation	5	1	1	0			
and Safety Board	113	5	7	1			
Communications	113	11	12				
Consumer and Corporate Affairs	4	0	0	(
Copyright Board	336	114	103				
Correctional Service of Canada	7	4	2	(
Emergency Preparedness Canada	1 548	318	297	4			
Employment and Immigration	200	15	14				
Energy, Mines and Resources	472	61	53	(
Environment	120	28	24				
External Affairs	25	1	2				
Federal Court of Canada	4	1	1				
Federal-Provincial Relations Office	23	3	3				
Finance	209	24	23				
Fisheries and Oceans	209						
Hazardous Materials Information Review Commission	70	0 21	0 16				
Immigration and Refugee Board	70	21	10				
Indian Affairs and Northern Development	242	25 13	23				
Industry, Science and Technology	113		0				
International Joint Commission	1	0	1				
Investment Canada	3	5	5				
Justice	92	4	5				
Labour	50	2	2				
National Archives of Canada	32		185	2			
National Defence (Public Service employees)		189	0				
National Energy Board	10 379	39	34				
National Health and Welfare		2					
National Library of Canada	22	5					
National Museums of Canada	21	3					
National Parole Board	724	225					
National Revenue (Customs and Excise)	1 011	158					
National Revenue (Taxation)	1011	136					
National Transportation Agency	46		1				
Office of Privatization and Regulatory Affairs	6	(0				
Office of the Chief Electoral Officer	16	2	2 2				
Office of the Commissioner for	2		1				

Table 59 — Continued

	Selection processes ^a						
Department	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals			
Office of the Commissioner of Official Languages	10	1	1	anowed			
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	0	0			
Office of the Governor General's Secretary	4	0	0	0			
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0.	0	2	0			
Office of the Superintendent of Financial Institutions	19	5	4	0			
Offices of the Information and Privacy Commissioners	4	0	0	0			
Privy Council Office	19	2	2				
Public Service Commission	113	6	5	2			
Public Service Staff Relations Board	7	0	0	0			
Public Works	333	55	47	7			
Registry of the Competition Tribunal	3	0	0				
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	129	5	9				
Secretary of State of Canada	139	9	9	2			
Solicitor General	19	3	5	1			
Statistics Canada	165	15	14	0			
Supply and Services	391	35	37	2			
Supreme Court of Canada	3	0	0	0			
Tax Court of Canada	14	1	1	0			
Transport	870	92	108	12			
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	8	2	2	12			
Treasury Board (Secretariat)	16	0	0				
Veterans Affairs	163	31	35	0			
Western Economic Diversification	10	0	0	5			
Total Total	10 017	1 596	1 402	187			

Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
 The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.



Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1990

		area

Geographic area	Mgmt.	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
0 1	0	21	19	16	0	57	0	0	0	113
Newfoundland			0	6	0	13	0	0	0	44
Prince Edward Island	0	25				143	0	49	0	601
Nova Scotia	14	174	80	99	42	-4-4			0	154
New Brunswick	0	101	18	19	0	16	0	0		
Quebec (Except NCR)	37	453	72	97	19	201	4	74	10	967
National Capital Region	316	3 952	1 532	898	254	1 969	71	375	66	9 433
Ontario (Except NCR)	15	240	15	90	5	202	0	77	0	644
	26	120	68	89	15	126	0	41	0	485
Manitoba	0	0	0	0	0	12	0	26	0	38
Saskatchewan				95	13	203	0	25	0	587
Alberta	39	212	0				0	45	0	588
British Columbia	40	203	19	95	40	146				69
Yukon	0	10	0	24	0	9	. 0	26	0	
Northwest Territories	0	21	0	0	0	48	0	51	0	120
Total	487	5 532	1 823	1 528	388	3 145	75	789	76	13 843 a

^a This total does not include the 5 860 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses



Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1990

Subject area	Language of instruction					
	French	English	Total			
Management Orientation	7	22	29			
Management Theory and Practices	97	261	358			
Informatics	37	137	174			
Financial Management	18	70	88			
Materiel Management	4	16	20			
Personnel Management	54	159	213			
Systems Approach to Training	2	4	6			
Individual Development	10	30	40			
Auditing	1	4	5			
Total	230	703	933 a			

^a This total does not include the 376 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

62

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1990

			Oc	ccupational cate	gory					
Subject area	Manage- ment	Scientific and Profes- sional	Adminis- trative and Foreign Service	Technical	Adminis- trative Support	Opera- tional	Other ^a	Total		
Management Orientation	0	64	296	30	42	6	49	487		
Management Theory and Practices	39	540	2 430	383	1 196	62	882	5 532		
Informatics	17	111	636	167	621	21				
Financial Management	5	46	606	46	624		250	1 823		
Materiel Management	5	7	138	24	115	39	188	1 528		
Personnel Management	2	96	993	128	1 520			388		
Systems Approach to Training	0	4	49	6		35	371	3 145		
Individual Development	81	67	230		6	0	10	75		
Auditing	1	3		78	128	19	186	789		
Total	1 70	J	51	1	4	0	16	76		
. 0001	150	938	5 429	863	4 256	195	2 012	13 843b		

a Occupational category not specified on application for training.

63

Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1990

			Language	studied			
		French		English			
Occupational category	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous	Other	Total	Grand total
Management	43	365	408	0	3	3	411
Scientific and Professional	111	427	538	26	66	92	
Administrative and Foreign Service	359	676	1 035	59	113		630
Technical	67	190	257	29	37	172	1 207
Administrative Support	185	575	760	91	214		323
Operational	17	96	113	6	49	305	1 065
Othera	612	1 659	2 271	113		55	168
Total ^b	1 394	3 988	5 382		233	346	2 617
Non-statutory clients ^c				324	715	1 039	6 421
Grand totald	n/a	n/a	4 067	n/a	n/a	786	4 853
oranu total	n/a	n/a	9 449	n/a	n/a	1 825	11 274

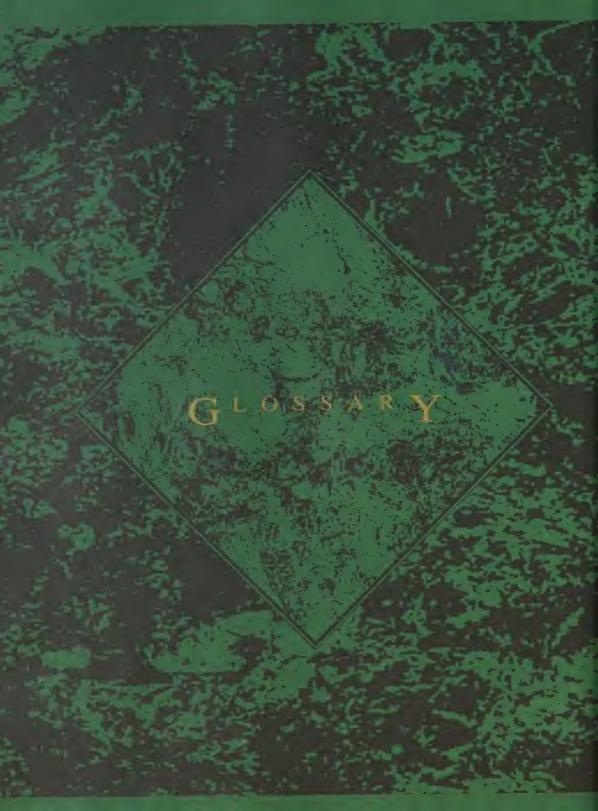
a Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

^b This total does not include the 5 860 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

b Includes non-statutory clients registered between January 1 and March 31, 1990.

c Includes non-statutory clients and students whose training was paid by their department between April 1 and December 31, 1990.

^d The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.



GLOSSARY



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Affected employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit or personnel management audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.



Bilingual position

- Staffed imperatively
 A bilingual position whose
 - A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- · Staffed non-imperatively

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.



Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)



Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Devolution

Situation where the government passes control and operation of certain functions to another level of government or local authority.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.



Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Exemption

- The dispensation granted by Order in Council to a unilingual person to compete, in the case of nonimperative staffing, for a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second-language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.



Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.



Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.



Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of second-language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."



Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.



Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudically affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.



Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1,

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

· Administrative

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

· Statutory

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Privatization

Situation where the government sells or passes control and operation of certain functions to the private sector.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.



Reappointment for an additional term

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Right to appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.



Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Second-language standard

A formalized description of the levels of second-language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.



Training

· Orientation training

Training to provide information to employees about their new work environment.

Professional, technical and vocational training

Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.

· Developmental training

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

· Statutory clients

Incumbents appointed to nonimperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.

· Non-statutory clients

Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.



Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.



Visible minority groups (see Members of visible minority groups)



Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.



HEADQUARTERS

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-5010 TDD (Telecommunications Device for the Deaf) 993-4126

REGIONAL AND DISTRICT OFFICES

ATLANTIC

Regional Office Brunswick Building 1888 Brunswick Street 7th Floor Halifax, Nova Scotia B3J 1M8

(902) 426-2990 TDD 426-6246

District Offices

Central and Eastern Trust Building 777 Main Street 7th Floor Moncton, New Brunswick E1C 1E9

(506) 857-6616 TDD 857-6624

P.O. Box 6086 St. John's, Newfoundland A1C 5X8

(709) 772-4812 TDD 772-4317

Confederation Court Mall 134 Kent Street Suite 302 Charlottetown, Prince Edward Island C1A 8R8

(902) 566-7030 TDD 566-7039

QUEBEC

Regional Office Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor Montreal, Quebec H2Z 1X4

(514) 283-5776 TDD 283-2467

District Office Place Sillery 1126 St-Louis Road Room 205 Sillery, Quebec GIS 1E5

(418) 648-3230

NATIONAL CAPITAL

Regional Office Vanguard Building 171 Slater Street Room 701 Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-8436 TDD 996-1205

ONTARIO

Regional Office
Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2R5

(416) 973-3131 TDD 973-2269

REGIONAL AND DISTRICT OFFICES

MANITOBA AND SASKATCHEWAN

Regional Office

Revenue Building 391 York Avenue Room 400 Winnipeg, Manitoba R3C 4G8

(204) 983-2486 TDD 983-6066

District Office

400-1975 Scarth Street Regina, Saskatchewan S4P 2H1

(306) 780-5720 TDD 780-6719

ALBERTA AND NORTHWEST TERRITORIES

Regional Office

Canada Place 830 - 9700 Jasper Avenue Edmonton, Alberta T5J 4G3

(403) 495-3144 TDD 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161 P.O. Box 1119 Iqaluit, Northwest Territories XOA 0H0

(819) 979-6268

PACIFIC AND YUKON

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350 TDD 666-6868

District Offices

Federal Building 1230 Government Street Room 404 Victoria, British Columbia V8W 1Y3

(604) 363-0588

Yukon Centre (includes Northern Careers Program) 4114 - 4th Avenue Suite 200 Whitehorse, Yukon Y1A 4N7

(403) 668-4487

BUREAUX RÉGIONAUX

ET DE DISTRICT

Programmes des carrières du

Yellowknife (Territoires du Nord-

Grand Nord

des carrières du Grand Nord) (incluant le Programme Centre Yukon

ATME: 495-3130

Edmonton (Alberta) 830 - 9700, avenue Jasper

tt1E-S6t (E0t)

Canada Place

Bureau régional

ATME: 780-6719

(306) 780-5720

S4P 2HI

DU NORD-OUEST

Regina (Saskatchewan)

400 - 1975, rue Scarth Bureau de district

ATME: 983-6066

Winnipeg (Manitoba) 391, avenue York

Immeuble Revenue

SASKATCHEWAN

MANITOBA ET

Bureau régional

(204) 983-2486

B3C ¢C8

Bureau 400

ALBERTA ET TERRITOIRES

L21 ¢C3

8850-595 (409)

L8tt-899 (E0t) LNt AIY Whitehorse (Yukon) 4114, 4e avenue Bureau 200

V8W IY3 Victoria (Colombie-Britannique)

1230, rue Government

Bureau 404 Immeuble Federal

Bureaux de district

ATME: 666-6868

0550-999 (409)

APC 3Ct Vancouver (Colombie-Britannique)

757, rue Hastings ouest

9gsti∂ °∂

Centre Sinclair

Bureau régional

PACIFIQUE ET YUKON

8979-626 (618)

0H0 A0X

Idaluit (Territoires du Nord-Ouest)

C.P. 1119 Immeuble 161

(403) 873-3525

XIY 5KI

(1sənO

C.P. 2730 Immeuble Precambrian

CENTRALE ADMINISTRATION

KIY OW7 Ottawa (Ontario) 300, avenue Laurier ouest L'Esplanade Laurier, Tour ouest

0105-966 (£19)

ATME (appareil de télécommunications

bont malentendants):

9314-666

Bureaux de district YLWE: 459-9549

Halifax (Nouvelle-Écosse)

1888, rue Brunswick

Immeuble Brunswick

Bureau régional

ATLANTIQUE

Immeuble Central and Eastern Trust

0667-977 (206)

B31 IW8

7e étage

7e étage

777, rue Main

EIC 1E6 Moncton (Nouveau-Brunswick)

9199-728 (808)

YLWE: 827-6624

AIC 5X8 St. John's (Terre-Neuve) C.P. 6086

7187-777 (607)

ATME: 772-4317

Confederation Court Mall

134, rue Kent Bureau 302

Charlottetown (Ile-du-Prince-Édouard)

CIA 8R8

YLWE: 266-7039 0607-366 (209)

Immeuble Dominion Public Bureau régional

I, rue Front ouest 3e étage

(oinstnO) otnoroT

W21 SB2

YLWE: 973-2269 1818-879 (314)

ONTARIO

VLWE: 696-1205

9843-966 (819)

171, rue Slater

Bureau régional

(418) 648-3230

Sillery (Québec)

1126, chemin St-Louis

Bureau de district YLWE: 583-5467

Montréal (Québec)

Bureau régional

Complexe Guy-Favreau

200, boulevard René-Lévesque ouest

9173-582 (\$14)

H2Z IX4

Se étage

OUEBEC

BUREAUX RÉGIONAUX ET DE DISTRICT

CI2 IE2

Bureau 205

Place Sillery

CAPITALE NATIONALE

Bureau 701 Immeuble Vanguard

KIY 0M7 (Ortama (Ontario)



Statut linguistique d'un titulaire Statut du fonctionnaire qui répond ou

non aux exigences linguistiques d'un poste bilingue : «satisfait aux exigences», doit satisfaire aux exigences», ou «n'est pas tenu de satisfaire aux exigences».



Types d'emploi

Emplois variant en fonction de la durée de la nomination : emploi pour une durée indéterminée, emploi pour une période déterminée, emploi asisonnier, emploi à plein temps et emploi à temps partiel.

Types de nominations à un Les divers modes de nomination à un

poste: promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction, reclassification.



Vérification du vérification de la gestion du personnel Examen et évaluation systématiques

des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en matière de gestion du personnel.

L'administrateur général recommande ce tenvoi à la Commission et le fonctionnaire visé peut faire appel devant un comité constitué par la Commission.

Ressourcement Certaines activ

Certaines activités dont s'acquitte la Commission en rapport avec la catégorie de la gestion : déploiement interministériel planifié, dotation et orientation des membres de la catégorie.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une tecommandation du ministère aux tecommandation du ministère aux l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire touché peut en appeler de fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.



Sélection par voie de concours Méthode de sélection par laquelle on

se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours Méthode de sélection qui se fait par

voie de reclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre compte que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Réaménagement de l'effectif

travail, sont touchés en même temps. ministère, dans un ou plusieurs lieux de une durée indéterminée dans un moins dix fonctionnaires nommés pour réaménagement majeur lorsque au la suppression d'une fonction. Il y a en raison d'un manque de travail ou de plus requis au-delà d'une certaine date, pour une durée indéterminée ne seront de plusieurs fonctionnaires nommés délégué décide que les services d'un ou administrateur général ou son agent

Situation qui se produit lorsqu'un

Reclassification

auparavant. rapport au poste qu'occupait l'intéressé sous-groupe ou le niveau change par catégorie professionnelle, le groupe, le poste qui a été réévalué lorsque la Nomination d'un fonctionnaire à un

une période déterminée Reconduction d'une nomination pour

meme poste. publique et d'au moins six mois dans le de la Loi sur l'emploi dans la fonction est cumulative et continue aux termes déterminée, lorsque la durée d'emploi poste et pour une autre période pour une période déterminée au même Renouvellement d'une nomination

Fait de mettre fin à l'emploi d'une **é**fincapacité Renvoi pour incompétence ou

remplir ces fonctions». fonctions de son poste ou incapable de incompétent dans l'exercice des général juge un fonctionnaire publique lorsque «l'administrateur Loi sur l'emploi dans la fonction personne aux termes de l'article 31 de la

Priorité

o administrative

- e jegaje politique de la Commission. sans concours, en conformité avec la avant quiconque pour une nomination Droit d'être pris en considération
- dans la fonction publique. comme le prescrit la Loi sur l'emploi une nomination sans concours, considération avant quiconque pour Droit d'être nommé ou pris en

Privatisation

secteur privé. l'exécution de certaines fonctions au gouvernement, du contrôle et de Vente ou cession, par le

Profil linguistique

acte de communication). orale étant considérées comme un seul (compréhension auditive et expression lire, écrire et communiquer de vive voix langues officielles et sur trois plans: langue seconde pour chacune des Les degrés de compétence requis en

Promotion

maximal du poste antérieur. supérieure à 4 % du taux de traitement l'augmentation doit être égale ou augmentation fixe d'échelon, nouveau poste ne comporte aucune d'échelon du nouveau poste. Si le supérieure à la plus petite augmentation antérieur d'une somme équivalente ou de traitement dépasse celui de son poste ou sous-groupe) dont le taux maximal professionnel, ou dans un autre groupe meme groupe ou sous-groupe poste (de niveau supérieur dans le Nomination d'un fonctionnaire à un

Personne handicapée

nature permanente. d'une difficulté d'apprentissage de mental, psychiatrique ou sensoriel ou en raison d'un handicap physique, qu'un employeur la considérerait ainsi se considère désavantagée ou qui croit personne handicapée une personne qui Aux fins de l'emploi, on entend par

Poste bilingue

- Poste bilingue dont le titulaire doit o a dotation impérative
- o dotation non impérative à la nomination. satisfaire aux exigences linguistiques
- question d'âge, de longs états de exigences linguistiques pour une qu'il n'ait pas à satisfaire aux poste pour lequel il est qualifié; ou accepter une mutation à un autre s'il n'est pas en mesure de le faire, à du poste dans les délais prescrits ou, satisfaire aux exigences linguistiques l'Etat et qu'il s'engage par écrit à formation linguistique aux frais de condition: qu'il soit admissible à la linguistiques à la nomination à pas satisfaire aux exigences Poste bilingue dont le titulaire peut ne

Postvérification

convenance personnelle.

service, ou pour des raisons de

valables et adéquates. vérification et si ces mesures sont corriger les lacunes relevées à la des mesures prises par le ministère pour pour déterminer la nature et la portée Activité de suivi d'une vérification

Présentation

retenir pour des postes à pourvoir. les titres et qualités permettent de les recensés par voie de répertoire et dont Fait de proposer des candidats



maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive Nomination d'un fonctionnaire à un

poste (de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe) dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui du poste qu'occupait le fonctionnaire. L'écart entre les taux maximaux de traitement doit être équivalent ou supérieur à la plus petite augmentation d'échelon du poste antérieur. Si le poste antérieur ne antérieur. Si le poste antérieur ne comporte aucune augmentation fixe comporte aucune augmentation fixe d'échelon, la diminution du taux maximal doit être d'au moins 4 %.



Nomination d'une personne

n'appartenant pas à la fonction publique sur l'emploi dans la fonction publique.

Nomination interne Nomination au sein d'un ministère,

ou nomination interministérielle, assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Norme linguistique Description normalisée des degrés de

compétence en langue seconde pour titulaire d'un poste bilingue puisse s'acquitter de ses fonctions.

Membres des groupes de minorités

visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel

Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à nappel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la jonction publique.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, «dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la conformité avec les règlements de la disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux

Groupe de la direction (EX)

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieur de la Groupe professionnel inférieur de la sestion qui ne comprend

catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnelSubdivision d'une catégorie

professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.



Instrument de délégation des pouvoirs de dotation Document par lequel la Commission

autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de cetaines conditions, et approuve la délégation par l'administrateur en destion de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Intervention

Déploiement interministèriel planifié des cadres de direction et des cadres de gestion très prometteurs mais qui ont épesoin de se perfectionner ou qui éprouvent des difficultés provisoires dans l'exercice de leurs fonctions ne découlant pas nécessairement de leur rendement.

Fonctionnaire touché

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement de l'effectif.

Formation

- Cours d'orientation Formation pour informer les fonctionnaires au sujet de leur nouveau milieu de travail.
- Formation proJessionnelle et technique
 Formation visant à faire en sorte que les fonctionnaires soient aptes à remplir leurs tâches de l'heure au niveau de rendement que requiert
- l'employeur.

 Perfectionnement
- Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.
- Clientèle non-statutaire
 Clientèle en formation pour répondre
- aux oesoins de planification en ressoins de planification en ressoinces humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.

 Clientèle statutaire
- Titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction (EX); employés qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits; personnel des ministres; personnes nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.

Excédentaires

Personnes ayant doit d'être prises en considération avant quiconque pour une nomination sans concours. Ce droit est accordé aux fonctionnaires appelés à accordé aux fonctionnaires appelés à bêtre mis en disponibilité et jugés aptes à disponibilité sera noitfiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de poste de rechange à la fonction publique avant la fin de la période (normalement de six mois) ouvrant droit à une priorité de mois) ouvrant droit à une priorité de fonctionnaire déclaré excédentaire.

Exemption

- Dispense accordée par voir de décret
 à une personne unilingue, de sorte
 qu'elle puisse se présenter à un poste
 bilingue à dotation non impérative et
 y être nommée sous réserve de
 certaines conditions.

 Mécanisme qu'itilise la
- Mécanisme qu'utilise la Commission pour exempter les personnes qui font preuve d'un degré élevé et soutenu de connaissance de la langue seconde, chaque fois qu'elles participent à une mesure de dotation en personnel.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.



Fonctionnaire en stage

Fonctionnaire dont les capacités et la compétence pour satisfaire aux exigences du poste sont mises à l'essai dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités pendant une période déterminée suivant la nomination.

Emploi à temps partiel (non assujetti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi pour une durée indéterminée Emploi à temps partiel ou à temps

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée Emploi à temps partiel ou à temps

plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier Emploi à temps p

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Equité en matière d'emploi Pratiques d'emploi destinées à

s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fronction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectiffer tout désavantage historique du aient pu subir certains groupes désignés.

LEXIQUE

Correspond à l'emploi d'une Année-personne

ou l'équivalent. personne pendant une année complète

Appel

pour incapacité. rétrogradation pour incompétence ou recommandation de renvoi ou de interne de fait ou en instance, ou une circonstances entourant une nomination fonction publique, fasse enquête sur les s (d) de la Loi sur l'emploi dans la constitué aux termes du paragraphe Demande pour qu'un comité,

Autochtones

Indiens non inscrits, les Métis et les englobent les Indiens inscrits, les Les autochtones du Canada

Se produit lorsqu'un appel a été Cas de juridiction douteuse

administrative. ces cas se règlent par voie émis d'opinion favorable. La plupart de pour lesquelles la Commission n'a pas reçu, et de nominations sans concours concours où aucun candidat n'a été dans le cas de concours publics ou de semblent pas le justifier, par exemple, interjeté dans des circonstances qui ne

Catégorie professionnelle se Catégorie de la gestion

bnpjidnes. personnel, des finances et des relations méthodes de gestion et de la gestion du conception et de l'application des de l'application des programmes, de la objectifs généraux, de la formulation et (EX et SM) chargés de l'élaboration des composant de deux groupes de cadres

Catégorie professionnelle

requise. par le type de préparation scolaire fonctions propres à chaque emploi et se distinguent par la nature des Vaste série de familles d'emplois qui

Cessation d'emploi

exclusifs de nomination. Commission a le droit et le pouvoir la partie de la fonction publique où la Fin de l'emploi d'une personne dans

Chances d'avancement amoindries

entendre un appel dans ce sens. comité d'appel a alors compétence pour les chances ont été amoindries, un autre fonctionnaire. Si on estime que on en instance, sans concours, d'un serait entravée par la nomination de fait carrière d'un fonctionnaire a été ou décider si la progression immédiate de Il incombe à la Commission de

Concours interne

admissibles. d'un répertoire de fonctionnaires candidature ou bien sont retenus à partir invités par voie d'avis à faire acte de peuvent participer. Les candidats sont fonctionnaires de la fonction publique Concours auquel seuls les

Concours public

qui ne le sont pas. de la fonction publique, ainsi qu'à celles Concours ouvert aux fonctionnaires

Décentralisation administrative

locale. gouvernemental ou à une administration fonctions à un autre niveau contrôle et de l'exécution de certaines

Cession, par le gouvernement, du

Droit d'appel

«Poste bilingue»)

change pas.

Déploiement

relèvent de lui.

rubrique «Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir

Dotation impérative (voir rubrique

classification du fonctionnaire ne

nu'b ,noites de la gestion, d'un

d'exclusion des membres de la

et fonctions à des personnes qui

approuve aussi la délégation par

niveau moins élevé, à condition que la

niveau, à un niveau plus élevé ou à un

de la gestion à un autre poste au même

fonctionnaire appartenant à la catégorie

Nomination, assujettie au Décret

l'administrateur général de ces pouvoirs

certaines conditions. La Commission

pouvoirs et fonctions, sous réserve de

d'exercer en son nom certains de ses

Autorisation que la Commission

Délégation des pouvoirs de dotation

donne à un administrateur général

Emploi dont le titulaire, ne (ənbijqnd Loi sur l'emploi dans la fonction Emploi à temps partiel (assujetti à la

incompétence ou pour incapacité.

renvoi ou de rétrogradation pour

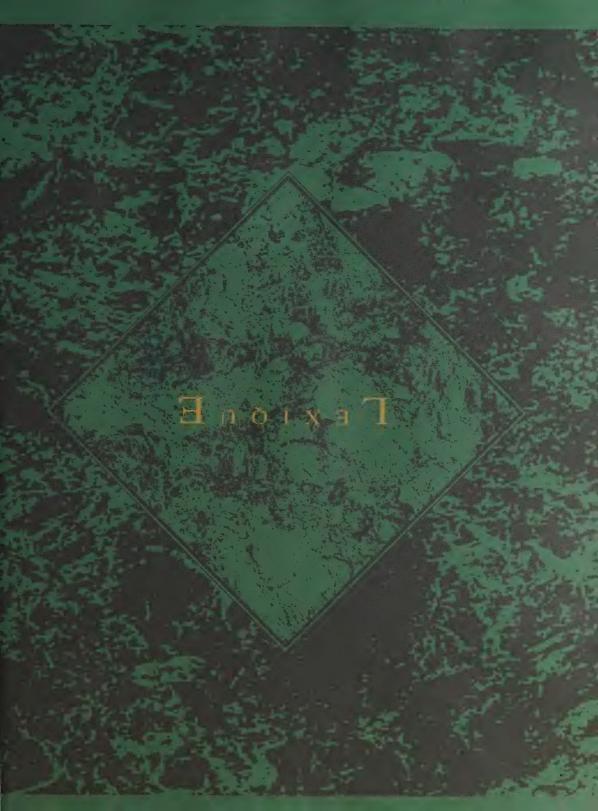
publique ou sur une recommandation de

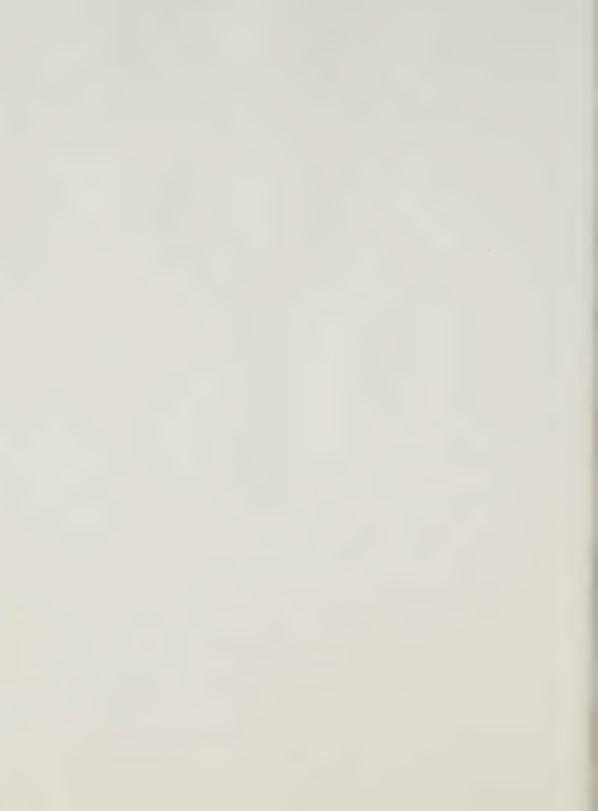
en instance dans les rangs de la fonction

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel

enquête sur une nomination de fait ou

travail similaire (depuis le 1et janvier pour les personnes qui s'acquittent d'un quotidien ou hebdomadaire établies des heures normales de service habituellement de travailler plus du tiers travaillant pas à plein temps, est tenu





Formation linguistique et région

langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1990 Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la

Total global	4813	I 033	058 I	861 1	2 380	11 274
Autres	6E9 I	917	989	904	90† I	ES8 7
Total partiela	LIE	SI	707	I	t	6E0 I
· Hors des heures de travail	Lt	EI	917	I	t	181
• Spéciaux	£L	0	97	0	0	66
Non continus	114	7	61	0	0	SET
• Continus	83	0	741	0	0	374
Anglais						
Total partiela	LS8 7	709	797	167	046	5 382
Hors des heures de travail	198	386	\$6	358	738	8E6 I
• Spéciaux	8/8	†	343	0	7	1 227
Non continus	SLt	\$6	10	19	182	873
· Continus	1 143	LII	71	77	87	1 39¢
Français						
modalité des cours	BCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	IstoT
Langue étudiée et						
			Région			

a Comprend la clientèle non statutaire inscrite entre le $1^{\rm er}$ janvier et le 31 mars 1990. b Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation entre le $1^{\rm er}$ avril et le 31 décembre 1990.

Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnèlle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1990

Administra-

professionnelle	Catégorie

13 843p	2102	S61	957 7	898	677 S	8£6	OST	IstoT
94	91	0	₽	1	15	3	I	Vérification
684	981	61	128	84	230	L9	18	Perfectionnement individuel
SL	01	0	9	9	67	†	0	Approche systémique en formation
3145	175	32	1 250	128	866	96	7	Gestion du personnel
388	09	68	SII	74	138	L	ς	Gestion du matériel
87S I	188	EI	429	97	909	97	ς	Gestion des finances
EZ8 I	720	77	179	191	989	III	LI	Informatique
2532	788	79	9611	585	2 430	075	68	Théorie et pratiques de gestion
184	6t	9	77	30	967	† 9	0	Orientation en gestion
Total	Autresa	Exploitation	Soutien Soutien Soutien	Technique	tion et service extérieur	Scientifi- que et pro- fessionnelle	Gestion	Domaine de cours

^a La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

 b Ce total n'inclut pas les 5 860 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendriet donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus

particulièrement pour un ministère.

Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1990

Français

Langue étudiée

Anglais

Total global ^d		p/u	p/u	6tt 6	p/u	p/u	S78 I	11 7.1t
Clientèle non statutairec	F	p/u	p/u	L90 Þ	p/u	p/u	984	4853
disioT	12	76E I	886 €	285 2	324	SIL	1 039	177 9
Autresa	9	719	659 1	2271	EII	233	946	7192
Exploitation		LI	96	EII	9	6t	SS	891
Soutien administratif		185	SLS	094	16	214	305	S90 I
Technique		L9	061	LSZ	67	LE	99	373
Administration et service extérieur		. 658	949	1 035	65	EII	7/1	I 207
Scientifique et professionnelle		III	LZ\$	888	97	99	76	069
Gestion	70	EÞ	365	807	0	3	3	IIt
Catégorie professionnelle		Cours continus	Autres	Total	Cours	Autres cours	Total	IstoT Isdolg

Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

b Comprend la chientèle non statutaire inscrite entre le 1e¹ janvier et le 31 mars 1990. Comprend la chientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation entre le 1e¹ avril et le 31 décembre 1990.

d Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.



domaine de cours, 1990 Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le

Domaine de cours

Approche

a Ce total minglin pag los 5 86	pob é otrogioitaer	1:03.03 6 02.100	3 -3 (1							
IstoT	L81 ^a	2532	EZ8 I	87S I	88E	3 145	SL	684	94	138438
Territoires du Nord-Ouest	0	17	0	0	0	87	0	15	0	170
Дпкоп	0	01	0	54	0	6	0	56	0	69
Colombie-Britannique	07	203	61	\$6	07	971	0	St	0	885
Alberta	39	212	0	° \$6	13	203	0	57	0	L8S
Saskatchewan	0	0	0	0	0	15	0	97	0	38
Manitoba	97	170	89	68	SI	156	0	It	0	S817
Ontario (sauf RCN)	SI	240	SI	06	ς	707	0	LL	0	** **9
Région de la Capitale nationale	316	3 952	1 532	868	724	696 1	IL	STE	99	6 433
Québec (sauf RCN)	LE	453	7L	L6	61	201	Þ	⊅ L 1115	01	L96
Nouveau-Brunswick	0	101	81	61	0	91	0	0	0	\$SI
Nouvelle-Ecosse	ÞΙ	₹LT	08	66	77	E+1	0	67	0	109
lle-du-Prince-Edouard	0	52	0	9	0 .	EI	0	0	0	か
Terre-Neuve	0	17	61	91	0	LS	0	0	0	EII
Lieu de travail	Orientation noitseg ne	I heorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des	Gestion du Inatériel	Gestion du personnel	systé- mique en formation	Perfection- nement laubividuel	Vérifi- cation	IstoT

Langue d'enseignement

contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère. a Ce total n'inclut pas les 5 860 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à

Formation professionnelle et langue d'enseignement

Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1990 Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la

Fotal de cours	730	£04	ь 559 а
Vérification	I	t	S
Perfectionnement individuel	10	30	01
Approche systémique en formation	7	Þ	9
Destion du personnel	† S	651	213
Sestion du matériel	ħ	91	07
Gestion des finances	81	04	88
Informatique	LE	LEI	PLT .
Théorie et pratiques de gestion	L6	197	358
Orientation en gestion	L	77	67
Domaine de cours	Français	sislgnA	IstoT

à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un a Ce total n'inclut pas les 376 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés

lotal	710 017	96S I	70t I	I
ribunal canadien du commerce xtérieur	7	I	I	***
ravaux publics	333	SS	Lt	
Tiavai	09	t	S	150
ransports	0/8	76	801	
tatistique Canada	165	SI	ÞΙ	4
olliciteur général	61	3	ς	
ervice correctionnel du Canada	988	tII	103	- fani
ecrétariat du Gouverneur général	†	0	0	
ecrétariat des conférences nergouvernementales canadiennes	I .	I	0	
ecrétariat d'État du Canada	139	6	6	135
anté nationale et Bien-être social	6LE	68 39	75	
(1ôqml) lanoitan unava	1101	128	971	7 3.
evenu national (Douanes et Accise)	⊅ 72 <i>t</i>	572	\$8	- ·
êches et Océans	507	74	73	
rotection civile Canada	L	7	7	1
office national des transports	97	I	I	
office national de l'énergie	01	I	0	<i>f</i>
fusées nationaux du Canada	LI	ς	S	- 4
stice	76	S	S	× .
rvestissement Canada	3	I :	I ·	
ndustrie, Sciences et Technologie	EII	13	EI	725.
reffe du Tribunal de la concurrence	3	0	0	-
endarmerie royale du Canada onctionnaires)	129	5	6	
inances	53	3	8 3	5
nvironnement	7.17	19	23	7.03-10
nergie, Mines et Ressources	700	SI	ÞΙ	
mploi et Immigration	1 248	318	L67	t
iversification de l'économie l'Ouest	01	0	0	
éfense nationale (fonctionnaires)	6 † 0 I	681	185	7
our suprême du Canada	3	0	0	
our fédérale du Canada	57	I	7	
our canadienne de l'impôt	τι	I	I	
onsommateurs et Sociétés	113	II	12	
onseil du Trésor (Secrétariat)	91	0	0	
linistère	tnstvuO tiotb ləqqs nu s	tist tnsvA təjdo'l ^d ləqqs nu'b	el∍qqA ^d e∋lg∋ī	Appel

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. D'Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.



Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1990

Méthodes de sélection^a

Conseil du Trésor (Bureau du	7	7	(C. (C. ())	0
		3	\$ 2 S	0
		0	0	0
	40	0	0	0
Communications 113 5		5	L	I
Commission nationale des libérations conditionnelles 21 21 2	8	t	and the Contract of	0
	- 1	0	0 - 550	0
Commission du droit d'auteur 🕴 (- 8	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique		0	0.	0
Commission de la fonction publique (113		9	S	7
Commission de l'immigration et du siatut de réfugié	1	12	91	<i>t</i>
	100	0	0	0
		9	8972	ε
	201 201	0	66:02 8-05	0
Commissariats à l'information et	-20	*	Standard State Commence of the	
11. 33	- 555	- I	And the state of	0
			T t	0
Bureau du surintendant des		ς	77740074007400-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-00-	
Bureau du Commissaire à la	28	I	The Table 1975	I
Bureau du Directeur général des élections	201	7	7	0
Bureau du Conseil privé	201	7	2	0
Bureau des relations fédérales- provinciales	200	I	20. I	0
Bureau de services juridiques des pensions	Sir	0	1110	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	1	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	95	0	PATO 4 PATE 150	0
		0	10.74400.000	0
s secridents d'enquête sur les Bureau canadren d'enquête sur les des transports S	100	I	Ser skieski	0
Bibliothèque nationale du Canada	477	7	7	0
Archives nationales du Canada 32		7	7	0
Approvisionnements et Services 3	25	35	LE.	7
Anciens combattants 163 3		18	35	ς
Agriculture 378 3		98	35	†
Agence spatiale canadienne 6	100	I	0	0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	100 m	0	0.	0
Agence canadienne de développement 36	165	I	7	0
Affaires indiennes et du Nord canadien 242 2	107	52	73	3
		87	74	3
[do'I tionb	р	Ayant fait l'objet d'aqqs nu'b	eləqqA ^d eòlgòn	Appels
Ministère Affaires extérieures Affaires extérieures Affaires indiennes et du Nord canadienn Agence canadienne de développement infernational Agence de promotion économique du Agence de promotion économique du Agence de promotion économique du Agence pastiale canadienne 6 6 6 7 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	p	l'objet o' I'objet o' I	16gl6sb 23 23 23 24 20 0	gc

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle 🕠

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1990

"HOUDD	as an	Sapour	MIG

Total	710 01	96S I	707 I	781
Exploitation	458	L61	581	17
Soutien administratif	745 8	818	115	St
Technique	168	LZI	671	EI
Administration et service extérieur	3 849	L6L	789	83
Scientifique et professionnelle	778	130	125	LI
Gestion	549	52	61	8
professionnelle	g nu sppel	q,nu sbbe _{lp}	réglés ^b	accueillis
Catégorie	tionb	l'objet	Appels	Appels
	InstruO	Ayant fait		

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui

des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1990

Méthodes de sélectiona

181		70† I	96S I	710 01	Total
3		8	17	98	Divers lieux
I.	13.	8	II	τī	Étranger
0		7	b	87	Territoires du Nord-Ouest
0		S	9	<i>L</i> 9	Дпкои
EI		134	†SI	L88	Colombie-Britannique
	ž,	69	83	L09	АІбейа
£		£\$	St .	283	Saskatchewan
11		69	<i>L</i> 9	203	Manitoba
It.		549	322	98\$ I	Ontario (sauf RCN)
6E		300	308	69t E	Région de la Capitale nationale
68		377	07.6	1 436	Québec (sauf RCN)
The state of the s		67	43	872	Vouveau-Brunswick
81		001	III	t0S	Vouvelle-Écosse
£ 81		07	ZI ***	78	le-du-Prince-Édouard
L		77	£\$	732	Ferre-Neuve
accueillis		réglés ^b	q,nu sbbe _{lp}	g un appel	Lieu de travail
Appels		Appels	19jdo'l	tionb	
			tist tasyA	Ouvrant	

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appelsa ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la

catégorie professionnelle, 1990

Total	777	91	6	595	128	964	Stt	2 211
Exploitation	18	6	I	0L	97	66	1L	40£
Soutien administratif	Et	6	7	t01	67	6t1 ::	98	777
Technique	13	S	7	£\$ 143 mag	L	19	67	981
Administration et service extérieur	901	70	Þ	067	<i>ts</i>	007	193	490 I
Scientifique et professionnelle	50	€	0	88	II	SL	07	707
Gestion	6	0	0	ς	I	9	t	57
Catégorie professionnelle	Avec andience	Sandience audience andience an	Sans audience (ministère a concèdé)	Avec	Avec audience (retiré par l'appelant)	Sans audience (retiré par l'appelant)	Droit lagqs'b non ^d unnosər	IstoT

b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1990 plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou

Concours internes Sans concours CFP et ministères Concours internes Sans concours
Sans concours Total CFP et ministères
Sans concours
Concours internes
Sommessimmo (dotation non délé
Total
Sans concours
Concours internes
Ministères (dotation déléguée
lès ap abodtam ta
Provenance des n

1177

99 S

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des

parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection. d Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels c Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

ministère, 1990 Appels et ministère Nombre d'appelants dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le

lste	777		6	999	178	964	Str	117.7
ibunal canadien du commerce extérieur	0		0	I	0	0	0	ī
avaux publics	8	7	0	11	8		6	7L
lisve	0	0	0	ī	0		0	L
ansports	10		0	33	L		70	139
lliciteur général	7	0	0	I	0		ς	LI
	0		0	I	0		I	9
rvice correctionnel du Canada	13	1	0	07	01			991
crétariat d'État du Canada	7	0	0	3	0		0	17
venu national (Impôt) nté nationale et Bien-être social	5	7	0	81	7		30	18
venu national (Douanes et Accise)	tt	7	0	79	13		30	244
ches et Océans	5	0	<i>t</i>	7.5	5		35	175
Diection civile Canada	7	1	1	ç	I		t	177
fice national des transports	0	0	0	0	0		I	7
Isées nationaux du Canada	3	0	0	0	0		0	I
ilice	I	0	0	1	0		7	9
estissement Canada	0	0	0	I			-	9
lustrie, Sciences et Technologie	0	0	0	7	0		0	I AT
ndarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	7	0	0	9	0		0	14
lances	I	3	0	I ·	0		0	9
vironnement	9	0	0	EI	7		97	SL
ergie, Mines et Ressources	I	0	0	t	ξ		01	-
ploi et Immigration	75	SI	0	120	32		78	495
fense nationale (fonctionnaires)	97	01	3	68	SI		86	310
ur fédérale du Canada	0	0	0	0	0		_ i	7
ur canadienne de l'impôt	0	0	0	1.	0		0	I
nsommateurs et Sociétés	0	0	0	ç	0		S	SI
nseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	7	0		0	3.
communications canadiennes	0	0	0	1	0		0	*
nseil de la radiodiffusion et des								
nmications	I	0	. 0	I	0		_ I	L
mmission nationale des libérations conditionnel		0	0	0	0	L	I	8
mmission de la fonction publique	7	0	0	7	0	I	0	9
igutation de l'immigration et du statut de réfugi	7	3	0	3	I	91	tΙ	68
mmission canadienne des droits de la personne	3	0	0	7	0		I	8
mmissariat aux langues officielles	0	. 0	0	- 0	0		0	I
ntre canadien de gestion	0	. 0	0	0	0	I	0	I
reau du surintendant des institutions financières	0	0	0	7	0	I	3	9
reau du Commissaire à la magistrature fédérale	I	0	0	0	0	0	0	I
reau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	7	0	7
reau du Conseil privé	0	0	0	0	I	7	0	3
reau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	0		0	I
reau de l'administrateur de l'Office du grain	0	0	0	9	0	0	0	9
reau canadien d'enquête sur les accidents de raport et de la sécurité des transports	0	0	0	0	0	I	0	I
liothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	7	0	7
hives nationales du Canada	0	0	0	0	0	I	7	ε
provisionnements et Services	ξ3	0	0	15	٤	56	٤	Lt
ciens combattants	8	0	0	8	13	12	13	t S
riculture	†	0	I	01	3	07	01	87
ence canadienne de développement internationa		0	0	0	0	7	0	7
aires indiennes et du Nord canadien	7	0	0	6	0	01	I	17
aires extérieures	H	0	0	61	L	97	11	Tr L
979kin	Avec	Avec audience sistinim)	enge enclose encloses enclose enc	o9vA 9onoibus	Avec audience (retiré par (mulaqqu'i	Sans audience (retiré par	niord lagqa'b non dunnosar	IstoT

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

IstoT

IstoT

Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

le sexe, 1990 Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et

Catégorie professionnelle

1 335

	noitat	Exploi	literte	inimbs	əupin	Тесћ	rieur	ė)tx9	onnelle	issəlo1q	uo	Trad Oest	
BioT	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Groupe d'âge
iL	9	71	77	H	7	7	0	0	0	0	0	0	Moins de 20 ans
6E I	19	051	683	761	87	79	89	19	34	EI	0	0	20—24
7 827	105	395	LLII	_ L67	16	091	861	691	140	86	0	0	62—52
287 2	601	878	1 130	087	89	131	572	507	124	801	0	I	30—34
2 297	88	352	878	191	IS	112	215	203	101	011	7	ς	6525
328 1	18	677	SEL	16	15	76	SLI	161	78	86	L	87	tt-0t
10 to	53	172	114	38	ÞΙ	£9	07	102	38	IS	3	91	6t—St
760 I	St	607	306	25	91	501	88	†SI	35	Lt	7	52	<i>₹</i> S—0\$
156 I	IS	479	011	⊅ 6	61	. 520	105	373	LZ	178	7	09	65—55
BILL	02	285	450	88	EI	577	601	355	74	991	7	25	†9-09
110	01	966	081	SV	7	601	742	671	H	\$6	0	77	sulg 19 čð

SCIVICE

Administration

précisent pas la date de naissance, la catégorie professionnelle ou le sexe. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne -: sioN 776

> 19 Scientifique

81

607

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

sexe et le groupe linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail , le

80£ I

666 I

tE9

98	p'11	SI	9,28	IL S	23,3	07	L'9L	99	9	τI	6	LS	Etranger
130	S'I	7	5,86	128	5,14	₹S	2,82	94	I	23	ī	SL	Territoires du Nord-Ouest
ISI	L'0	1	٤,69	671	6,29	\$6	1,75	99	ĭ	£6	0	95	Yukon Territoires du Mord Ouest
7777	9'1	75	* '86	2 153	2,02	1113	8'67	1004	77	1 072	12	840 1	Colombie-Britannique
E0E I	7,4	IE	9'16	1 254	8'67	61/9	2,02	659	17	419	10	LE9	Alberta
047	6,1	6	1,86	SSt	٤'١٢	741	L'87	577	9	233	٤	777	у пред раз
1 030	L'7	87	٤'46	766	2,19	089	8,85	007	7.1	⊅ 09		388	Manitoba
38€€ €	7'9	202	8,56	€90 €	4,52	187 I	9'97	SSS I	138	109 I	t ₉	797 I	Ontario (sauf RCN)
4 231	7,25	8Lt I	9,49	969 7	5,42	2 303	5'57	1761	⊅ 68	1 378	†8S	1318	Ontario (RCN)
261 I	t 'St	Its	9'75	029	8,52	643	2,94	553	338	305	203	348	Onepec (BCN)
7777	0,49	2 239	0,6	741	L'67	1 203	٤'05	1218	1114	99	1124	94	Québec (sauf RCN)
688	6,22	thi	1,47	413	L'IS	687	£'8ħ	270	68	700	55	213	Nouveau-Brunswick
790 1	6°I	07	1,86	1 024	۲,9٤	450	٤'09	889	6	£07	H	079	Nonvelle-Ecosse
139	t'L	01	9,26	159:	L'It	85	5,82	18	ς	25	5	₽L	lle-du-Prince-Edouard
60t	<i>L</i> ,0	3	٤'66	007	2,85	LSI	2,13	ISZ	I	SSI	7	245	Terre-Neuve
IstoT	%	.N	%	,N	%	.N	%	'N	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Lieu de travail
	səuo	Erancoph	səu	odqolgnA	S	Естт	səi	шшоН	sət	Гетп	səw	шоН	

1406

9997

6 843

6t4 8I

67481

004

3 143

595 9

Soutien

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — Uaddition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne 060.7

première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Total global	<00 A	0.00 =	21.0.0	000 =	* + 0 <	. 60.		-4					
	698 9	7 090	E48 9	999 7	140 6	**8*	9596	9'15	917 81	7,47	LSLt	8,22	617 81
noissimaC	2 146	259	2 935	1 108	2 833	6'07	780 p	1,92	280 8	5,47	09L I	L'S7	676 9
Sécès	238	SL	76	77	313	1,27	121	6,72	332	5'91	102	23,5	tet
Fin de période déterminée	1 702	LSS	565 2	1 148	2332	8,75	3 842	2,29	d 300	9'12	90L I	4,82	L819
Setraite	8LS 7	157	SILI	755	3312	5'69	I 455	30,5	€69 €	9'11	890 I	22,4	L9L +
Révocation de la nomination	6	3	I	0	12	6,26	I	L'L	01	6'94	3	1,52	EI
Renvoi en cours de stage	<i>L</i> 6	68	79	61	137	9,29	78	4,78	651	5,57	85	7,62	617
iovnəS	06	30	LE	77	120	0,76	69	0,88	127	6'04	25	1,62	64I
sairogatsa sal satu													
uf mise en disponibilité)	səuoqd	byoues	səuoqd	byoues	.N	%	.N	%	.N.	%	.N.	%	Total
iolqmə'b noitsesəə əb lite	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-									
te allannoissatorne airogàti													
	moH	səmi	Femi	səu	ишон	Sət	Femme	Sã	Anglopho	Sauc	Francoph	sauo	

précisent pas la catégorie professionnelle, le moift de cessation d'emploi, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont comnus.

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe R (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, R

6t/ 8I	9,18	959 6	* '8*	140 6	Total
£16	1,82	LST	6'14	999	65 et plus
2118	1,05		6'69	1 480	\$9-09
IS6 I	3,15	\$19	5,89	1 336	65—55
760 I	£,24	\$6 †	L'+S	L6S	75—05
0†0 I	8,92	165	2,54	677	6t—St
858 I	\$,08	1 154	5,65	₹2. J3¢	<i>∀∀</i> —0 <i>∀</i>
L67 7	9,82	946 1	† 'I†	156	65—25
787 2	8,62	S99 I	7'07	ZIII	30—34
7787	2,19	1 728	8,85	760 I	52—57
16E I	Z'S9	406	8,48	787	70—24
SL	L'99	0\$	5,55	72	Moins de 20 ans
IstoT	%	.N	%	'N	Groupe d'âge
	nues	Fem	səu	ишоН	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou le sexe.

- 4		0
- 1	V.	

3 850	6'07	†6 L	1'64	900 €	7,81	004	8,18	3 143	811	ELS	949	7 435	
£20 I	8,02	211	2,97	708	Z, T.2	LLZ	8,27	747	05	572	191	945	Démission Total
127	28,3	98	L'IL	16	4 0,11	†I	0,68	EII	9	8	30	£8	
1 237	0,81	516	0,28	186	L'61	243	£,08	166	18	502	381	911	Décès
ISE I	1,22	867	6°LL	1 023	2,11	ISI	8,88	1 200	57	179	£L7	LZ6	Fin de période déterminée
*	0,0	0	0,001	Þ	0,0	0	0,001	t	0	0	0	t	Retraite
It .	74,4	10	9'51	IE .	9'†1	9	4,28	35	I	S	6	97	Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination
19	32,8	17	7'19	£7	12,5	8	5,78	99	t	- 	LI	9E	
3.36						200 3 4 8 1	, , , ,	(A.M.)	,	V	LI	30	Renvoi
186 4	6'0€	7 437	1'69	LET S	t '78	595 9	9'41	70† I	086 I	96t t	ISÞ	826	Exploitation
3 012	4,08	906	9,69	7.07	6,58	2 524	1,91	787	6SL	747 1	Lti	332	Total
48	8,12	61	Z'8L	89	9'84	179	t'97	73	τι	05	S	81	Démission
665 €	7,55	1 186	٤'99	Z 337	1,28	8767	6,71	149	196	SZ6 I	777	607	Fin de période déterminée Décès
TT34	8,42	087	7°5L	158	6'18	676	1,81	502	214	717	99	681	
I ·	0,001	1	0,0	0	0,0	0	0,001	1	0	0	I I	0	Retraite
18	7,52	61	Z'9L	19	7 'S9	23	9,45	87	13	68	9	77	Révocation de la nomination
LS	8'67	LI	7,07	01⁄2	t'89	68	9,15	81	SI	77	7	91	Renvoi en cours de stage
					3	TO THE SHIPS	,,,,	.01		V C	C	91	Renvoi
004 I	1,81	708	6,18	64£ I	9'17	89£	₱'8L	1 332	84	987	977	£60 I	Soutien administratif
988	1,81	96	6,18	t£t	32,5	₽LI	5,75	798	LE	131	65	267	Tion
99	12,5	L	5,78	67	3 I'L	t	6'76	75	0	t	L	St	Démission
£01	9'17	\$8	t'8L	60€	0,65	StI	0,49	857	98	102	67	707	Décès
*** 9	9'51	100	<i>t</i> ' <i>t</i> 8	243	t'S	SE	9'76	609	· Þ	18	96	212	Fin de période déterminée
7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Révocation de la nomination Retraite
tt	32,6	ÞΙ	t'L9	67	20,5	6	S'6L	35	I	8	13	7.	Renvoi en cours de stage
EI	t '\$I	7	9'78	II	L'L	1	5,26	71	0	I	7	01	
						\$5.50 p. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1.					C	01	Renvoi
30€ €	p'97	048	9'84	977 7	9'68	80£ I	* '09	666 I	345	656	272	19t I	Technique
£6† I	0,62	386	0,47	660 I	サ ' <i>L</i> †	L0L	9,28	287	981	815	200	185	Démission
102	25,5	97	5'71	91	24,5	. 52	S'SL	LL	S	70	71	95	Décès
LIS	5,65	130	5,57	LLE	2,22	0/2	8,74	747	89	107	89	941	Fin de période déterminée
IIII	8'97	867	Z,£7	813	1'97	. 067	6,87	178	78	807	216	\$09	Retraite
S	0'07	7	0,09	ε	0,0	0	0,001	S	0	0	7	ξ.	Révocation de la nomination
38	6'87	11	I'IL	LZ	1,12	8	6'84	30	7	9	6	17	Renvoi en cours de stage
98	0,25	6	0'5L	LZ	2,22	8	8,77	87	7	9		21	Renvoi en cours de stace
						55° (22)	0 22	. 90			L	10	extêrieur
												_	Administration et service
999 I	£,81	787	7,18	I 797	L'07	PE9	£'6S	776	123	808	191	9 <i>SL</i>	Total
777	6,71	159	1,28	765	L'67	329	٤,02	898	79	L67	<i>L</i> 9	295	Démission
95	4,12	12	9,87	* **	23,2	EI	8,87	£Þ 43	7	H	10	33	Décès
998	20,3	73	L'6L	_ L8Z	9,95	207	43,4	:691	Lt	LSI	97	130	Fin de période déterminée
168	4,81	† 9	9,58	326	12,0	Lt	0,88	344	01	LE	⊅ S	687	Retraite
I	0'0	0	0,001	I	0,001	1	0,0	0	0	I	0	0	Révocation de la nomination
13	8,05	<i>p</i>	7,69	6	38,5	ç	5,13	8	7	3	7	9	Renvoi en cours de stage
L	9,82	7	4,17	S	9'87	7	4,17	ς	0	7	7	3	Renvoi
													Scientifique et professionnelle
	1,12	81	6'84	641	6°L	81	1'76	607	9	71	77	L9T	Total
83	57,9	61	I'LL	†9	1,81	SI	6,18	89	ς	10	14	⊅S	Démission
9	33,3	7	L'99	7	L'91	I de la	£,£8	5 .	0	I	7	3	Décès
t	25,0	I	0,27	ε	0,0	0	0,001	t	0	0	I	3	Fin de période déterminée
133	5,61	97	2,08	701	S'I	7	2,86	131	I	I	52	901	Retraite
0	0'0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination
1	0,0	0	0,001	1	0,0	0	0,001	I	0	0	0	Ţ	Renvoi en cours de stage
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Renvoi
													Gestion
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	Franco- phones		Franco- phones	-olgnA sənoriq	motif de cesastion d'emploi (sauf mise en disponibilité)
	səuou	Francop	oues	dqolgnA	Səl	Еешш	mes	шоН	səu	Тет	mes	тоН	Catégorie professionnelle et

6t/L 8I	98	130	ISI	7777	E0E I	044	I 030
676 9	77	\$8	100	998	285	ISS	71 7
434	٤	. ε	3	09	LI	11	<i>L</i> 1
481 9	3	17	87	6£L	395	181	828
L9L t	85	91	61	IIS	7.17	911	SLI
EI	0	0	0	₽	3	I	0
617	0	Ţ	0	77	SI	t	74
64I	0	†	I	. 28	81	7	01
3 850	01	87	817	109	001	981	8†1
I 023	0	91	35	\$LI	LtI	33	38
171	0	1	I	91	٤	9	S
I 237	I	₽	9	203	151	09	09
ISE I	6	9	9	881	88	35	15
t	0	0	0	7	7	0	0
I†	0	0	0	L	7	I	1
19	0	I	0	11	L	I	3
Гота	Étranger	Territoires -bao Nord- tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	япэсіА	Saskat- chewan	sdotinsM

HEVETI	an	rien	

Total global	60t		139	790 T	699	7777	461 I	4 231	355 5
Démission	08		77	228	153.	959	250	1 833	1981
Décès	01		€	34	10	† 9	LT ST	\$6	L8
Fin de période déterminée	861	7	36	868	L+Z	620 I	148	6711	168
Retraite	112		53	ELE	691	109	867	980 I	806
Révocation de la nomination	0	5.	0	0	0	3	http://styles	0	I- 1819-85
Renvoi en cours de stage	6 .		0	91	ε	67	€	77	IS
Renvoi	0	1	0	II	L	35	9	77	SE
Poutes les catégories									
Total	179		87	422	180	LLS	LS	378	807
Démission	17		ÞΙ	7.1	18	141	17	76	881
Décès	7	1	7	81	S	23		77	77
Fin de période déterminée	₽S		01	941	64	182	II	83	<i>L</i> 91
Retraite	75	- 1	. 77	871	, 6S	907	74	120	205
Révocation de la nomination	0	. (0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	(0	9	1	ς	0	t	ti
Renvoi	0 .	(0	t	ς	81	0	†	01
Exploitation									
Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	-эпэТ эvиэИ		Île-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (saut RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

[IBVB]]		

186 L	67	36	43	698	901	ISI	274
3 012	ς	97	30	18£	203	IS	104
L8	7	0	0	01	7	1	٤
66S E	0	VOI -> -7-18	6	498	142	IL	390
1 134	77	, I	Þ	86	6t	97	tt
I	0	0	0	0	0	0	0
18	0	24 1 K 1 1 P	0	- 8 - 25 - 6 - 65	S	7	9
LS -	0	sak i i tadir 2	0	6	5	. 0	· 5
1 700	I	18	ħΪ	607	7/1	St	101
988	0	25 1 22 C	8	78 *** 12.4	79	12	77
99	0	\$1 - 4 sa	Ţ	(\$ JE2340)	S	72	Þ
£0†	0	, E 11 - 2 137	I	PE	It	ISI :	98
tt9 · · ·	I	S	†	78	65	71	97
7	0	0 (947)	0	MI W AR	0	0	0
bb	0	0	0	\$ 3	3	. 0	15
EI . 1 3	0	0	0	0	7	0	. 1
80£ £	77	61	07	89€	917	69	46
E67 I	†I	37 17 2 15	10	891	601	. 58 :	15
T05	0	AL CONTRACT	0	ÞI .	Þ	0	3
LIS	0	7 TO 10 3 5 5	9	04	LE	SI	23
III I	8	3.	3	102	LS	LI	38
S Pati	0	0	0	21 4 44.5	I	.0	0
86	0	0	0	ヤ	t	Ι	7
36	0	T to the	I	8	٤	Ţ.	0
92S I	8	11	77	LEI	18	S9	LST
77L	7	-8	LI	PS	97	87	LL
99	I	0	I	7	3	7	7
998	7	7	S	-07	ÞΙ	50	65
168	3	I	I	68	LI	ÞΙ	SI
Ţ	0	0	0	. 0	0	1	0
EI	0	0 ",	0	0	0	0	3
L	0	0	0	0	I	0	I
LTT	91	Ĭ	I	6	L	3	I
83	I	· 1	0	3	ς	0	0
9 .	0	0	0	I	0	0	0
Þ	0	0	0	0	0	0	0
EEI	SI	0 .	I	S	7	3	I
9	0	0	0	0	0	0	0
I	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
Total	Étranger	Territoires du Nord- Ouest	Дпкои	Colombie- Britannique	впэdIA	Сремап Сремап	sdotinsM



Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1990

Lieu de travail

Total	2.43	£91	15	SEE	233	0†0 I	888	880 7	t I
noissim		52	.07	18	09	522	797	906	19
Sécès		3	0	ς	Steen 175 175 175	6	· L - (. 12 . 025)	87	1 7 47
in de période déterminée		611	17	181	137	LS9	721	ISL	95
Setraite		ÞΙ	01	09	St	104	06	392	50
Sévocation de la nomination		0	0	0	0	0	.10	0	11,733
genvoi en cours de stage		7	0 49980	ς	0	L	7	12	1 198 19 18
Senvoi		0	0	3	0	9	ε	τī	
utien administratif									
Istol		99	91	0†I	67	S61	04	395	7
Cémissino		LI	E 174 635	38	111 5 4 19	59	PI 1.54 400	100	3 10 10
85090	*	7	0	3	0	9	7	01	1466 (18)
in de période déterminée		6	L	7.7	pt 10000000	Lt	87	811	
Setraite		17	9	69	77	L9	97	130)I
Sévocation de la nomination		0	0	0	0	1	0 110	0	DRIVERS.
Zenvoi en cours de stage		L	0	ς	I STATE OF THE STA	L	0 44444	7	147 14 15
ζευλοί			0	5	H 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	7	0 1000	0	333:456
schnique									
lotal	J. N.	23	4T	94	LL	577	355	178	.9
noissim		SI	9	91	97	132	\$9I 1 000	597	37
89090		7	Ĭ	L	€ 1000 (1000)\$	91	6	41	1 1 03
in de période déterminée		SI	0	II	91	48	- 69	104) - 124 5 8 8
Setraite		17	01	It	16	<i>\$</i> 21	til a	770	7.
Sévocation de la nomination		0	0	0	0	7	0	0	, 23077 - Pg.
Senvoi en cours de stage		0	0	0	0	9	11065 3 1168	II	130000
Renvoi		0	0	I	1 -6:2000		Z	3	111133
dministration et service extérieur		U	. 0 300	•	14x 22x 7.7x 1. 1.38	_	e magnetic per entre and an anticontrol and anticontrol anticontrol and anticontrol and anticontrol anticontrol anticontrol anticontrol and anticontrol ant		
Total		9	Þ	ES SE TE	6I ¥	791	06	715	33
Démission	4319	I	SECULAR SECURATION SECURITION S	61	9 3 3 3 3 3 3 3 3	95	88 1 (4 6)	761	I - O SE
Décès		I	0 200	I.	Mary Salaka	8	L	91	3 12 2 8 8
		I	er collect		A - 5 1 5 1 5 7 6 5	6t	81	SL	
				O .		0,			
Pin de période déterminée		c	7	77	11: 22: 25	tt		1.7.1	1 1 1 1 1 1 3
Retraite Fin de période déterminée		3	7	74	11	77	56	127	
Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée		0	0	0	10: 12722.1312	0	97	0	
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée		0	0	0	10 - 12 Augusta	0	97 44 48 0	0 I	
Renvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée		0	0	0	10: 12722.1312	0	97	0	
cientifique et professionnelle Renvoi Revocation de la nomination Retraite Fin de période déterminée	5.电影中	0 0 0	0	0 0 0	10 - 12 to 10 to 1	0 †	76	I	
Total Servoi et professionnelle Renvoi et cours de stage Revocation de la nomination Retistle	**** /	0 0 0	0 0 0	0 0 0	O CONTROL OF THE	0 t	97 200 200 000 000 000 000 000 000 000 00	128 1 0	
Démission Total Total Renvol Renvol Renvol en cours de stage Revocation de la nomination Retrière Révocation de la nomination Retrière R	1-14 1-14	0 0 0	0 0 0	0 0 0	T 0	0 † I OT 7	9£ LI	0 I I 82I 0S	
Décès Démission Total Total Fenvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite Fetraite	*사항* /	0 0 0 0	0 0 0 • 0	0 0 0	1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b l l l l l l l l l l l l l l l l l l	98 LI	0 I 8 21 0\$ 7	
Fin de période déterminée Décès Démission Total Total Formission F	** FEE	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b l l l l l l l l l l l l l l l l l l	97 0 0 1 98 41 1	0 I I 8 21 OS 7	
Fin de période déterminée Décès Démission Total Total Formission Formission Forsi Forsi Formission	bil	0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 \$\varepsilon\$\$\varepsilon	I 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b l l l l l l l l l l l l l l l l l l	97 0 0 1 98 21 1	0 I I 871 0S 7 †	
Révocation de la nomination Retraile Tin de période déterminée Décès Démission Total Total Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Rétraite Total	1-11 1-12 1-12 1-12 1-12 1-12 1-12 1-12	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 2 7 0 0 0 1	I 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	97 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 I I 871 0S 7 † 1L 0	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
Renvoi en cours de stage Revocation de la nomination Retraite Tin de période déterminée Décès Démission Total Renvoi en cours de stage	1	0 0 0 0 0 0 0 0 1 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 ε	0 0 0 2 7 0 0 0 1	T 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b l l l l l l l l l l l l l l l l l l	97 0 0 0 98 1 98 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0 I I I STI OS T T T T T T T T T T T T T T T T T T	
Renvoi en cours de stage Revoi en cours de stage Recraite Decès Decès Demission Tentifque et professionnelle Senvoi en cours de stage Renvoi Revosation de la nomination	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 ε	0 0 0 2 7 0 0 0 1	I 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	97 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 I I 871 0S 7 † 1L 0	
Menvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Fetraite Fin de période déterminée Formission Formission Formi For		0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 7 0 0 0 1 0 0	0 I 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b T T T T T T T T T T T T T T T T T T	97 0 0 0 1 39 2 2 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 I I I V V V V V V V V V V V V V V V V	
Démission Total Total Renvoi et professionnelle Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Rétraite Rétraite Rétraite Fin de période déterminée	· 선행 /	0 0 0 0 0 0 0 0 1 0	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 2 7 0 0 0 1	T 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 b l l l l l l l l l l l l l l l l l l	97 0 0 0 98 1 98 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0 I I I STI OS T T T T T T T T T T T T T T T T T T	BC)

84 évolor ub otius

647 81	98	130	ISI	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	I 303	047	1 030
676 9	77	58	100	998	282	122	⊅LZ
t£t	3	8	3	05	LI	11	LI
481 9	3	17	87	6£L	568	181	828
169	0	I	3	94	33	II	70
ILSE	Lt	13	SI	L0t	193	16	LEI
292	II	7	I	87	97	τI	81
EI	0	0	0	†	ε	I	0
517	0	I	0	77	\$1	ヤ	74
89	0	€ 3	. I	12	9	0	ς
19	0	I .	0	8	11	0	t
Lt	0	0	0	8	I	7	I
IstoT	Étranger	retritoires -broV ub resu	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat- chewan	sdotinsIv

Lieu de travail

Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1990

TistoT	6t4 8I
Démission	676 9
Décès	757
Fin de période déterminée	1819
• raison de santé	169
• volontaire ^b	3 211
• âge ^a	\$9\$
Retraite	
Révocation de la nomination	£1 .
Renvoi en cours de stage	517
spsudon de poste	89
incompétence ou incapacité	† 9
• inconduite	Lt
Renvoi	
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité) Renvoi	

et qui reçoivent immédiatement une pension. les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service,

qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle. fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et bLes fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les

précisent pas le motif de cessation d'emploi. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

[610]

Démission

Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1990

Fin de période déterminée	861	30	308	LVC	0001	I F C	0711	
raison de santé	87	L .	78	SE	£\$	68	811	132
• volontaire ^b	23	88	L97	123	812	181	66L	699
• âgeª	11	8	74	II	07	77	691	110
Retraite								*
Révocation de la nomination	0	0	0	0	3		0	1
Renvoi en cours de stage	6	0	91	ε	67	3	74	IS .
spandon de poste	0	. 0	t	1	01	*	10	15
Incompétence ou incapacité	0	0	ς	ε	ÞΙ	0	L	II
• inconduite	0	0	7	ε	11	7	ς	12
Кепуоі								
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	-этэТ ЭvuэИ	fle-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)

790 T

822

75

6£1

tt

ε

8EE E

198 1

L8

168

t 231

EE8 I

461 I

220

7777

19

699

123

01

Lieu de travail

et qui reçoivent immédiatement une pension. les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et

60t

08

qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle. fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et bLes fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les

précisent pas le motif de cessation d'emploi. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

LSE	L87	01	3	37	35	77
£8	18	S	7	12	†	0
\$6	DL	I	0	01	81	6
77	.≯T · · · ° ·	٤	0	I	†	3
19	07	I	A	9	9	Þ
06	84	0	0	3	3	9
t	0 · ·	0	0	0	0	0
T :	¹ I	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	.0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
I	1 1 30	0	0	0	0	0
0	0 1	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
87	84	9	7	0	ī	0
L	L ·	S	7	0	0	0
I	Ţ	0	0	0	0	0
I	1	0	. 0	0	I	0
I	I.	I	0	0	0	0
38	88	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
80€	738	†	Ī	35	34	77
94	₹L	0	0	12	₽	0
† 6	٤L	I	0	10	81	6
23	13	٤	0	I	3	3
69	38	0	I	9	9	Þ
75	07	0	0	٤	٤	9
Þ	0	0	0	0	0	0
IstoT	la RCN Hors de	-brov ub Jest	Дпкоп	Colombie- Britannique	впэdіА	skat-

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le moitf de t

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le moit de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1990

otal global	ε	01	35	6	6E	04	747	0S
Exploitation	0	†	23	b	77	7	ς	0 1 1 2 1 1 2
Soutien administratif	ε	1	3	the state of the s	9	17	6	01
Technique	0	0	I	0	0	.01	I	I
Administration et service extérieur	0	7	ς	0	٤	17	ħ	9
Scientifique et professionnelle	0	I	0	I	8	12	23	EE
Gestion	0	0	0	0	0	*	0	
ons les motifs								
Total	0	0	I	0	0	0	0 400 2)
Exploitation	0	.0	0	0	0	0	0) 4 14 14 6
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0)
Technique	0	0.	0	0	0	0	0)- 12 1 1 1 5
Administration et service extérieur	0	0	I	0.2333444	0	0.4539.38	0	Produkta Sistem
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0.	0)
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	
)écentralisation								
Total	0	0	0	0	0		07	SI.
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0)
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	
Technique	0	0	0	0	0	0 33	0	15.21.39
Administration et service extérieur	0	0	0	0 436774838		0 1000	0	
Scientifique et professionnelle	0	0		0	0	0	70	L. Server
Privatisation Gestion	0	0	0	0	0	0.112573344	0	
Total	£	01	IE	6	6E	04	77	3
Exploitation	0	Þ	53	Þ	77	7	ς .	1 1 - 61 - 531
Soutien administratif	3	1	3	*	9	17	6	
Technique	0	0	I	0	0	01	I	
Administration et service extérieur	0	7	Þ	0	3	12	†	
Scientifique et professionnelle	0	I	0	1	8	15	ε	I
Réorganisation Gestion	0	0	0	0	0	Þ	0	
Motif et catégorie professionnelle	-этгэТ эvиэМ	Île-du- Prince- Édouard	-siləvuoM	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	la Capitale	Ontario (sauf RCN)	dotinsM



Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le moit de mise en disponibilité, la catégorie

professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

ladolg lato	IEI	LE	791	LZ	891	T'Lt	681	6,28	293	1,28	† 9	6'41	LSE
Exploitation	Lt	18	τī	t	\$9	٤'8٤	81	7,12	19	5,87	77	26,5	58
Soutien administratif	L	7	7.1	t1	6	5'6	98	\$'06	6 <i>L</i>	2,58	91	8,61	S6
Technique	II	I	17	0	12	0,02	12	0,02	23	8'\$6	I	7,4	t 7
Administration et service extérieur	77	ς	15	3	LZ	5,44	34	L'SS	53	6,88	8	1,51	19
Scientifique et professionnelle	£†	8	33	9	15	L'95	36	6,54	9 <i>L</i>	t't8	ÞΙ	9,21	06
Gestion	I	٤	0	0	t	0,001	0	0,0	I	25,0	3	0,27	1
ous les motifs													
Total	0	0	I	0	0	0'0	Ţ	0,001	I	0,001	0	0'0	I
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	. 0'0	0	0,0	0
Soutien administratif	0	0	0	0 .	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Technique	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Administration et service extérieur	0	0	I	0	0	0,0	I	0,001	I	0,001	0	0,0	I
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
noitsalisation													
IstoT	17	ī	97	0	77	8'51	97	24,2	Lt	6'46	I	1,2	87
Exploitation	ς	0	7	0	5	p'11	7	9'87	L	0,001	0	0,0	L
Soutien administratif	0	0	I	0	0	0,0	Ţ	0,001	Ţ	0,001	0	0,0	I
Technique	0	0	I	0	0	0,0	I	0,001	I	0,001	0	0,0	I
Administration et service extérieur	I	0	0	0	I	0,001	0	0,0	I	0,001	0	0,0	I
Scientifique et professionnelle	SI	I	77	0	91	1,24	77	6'15	LE	<i>p</i> ' <i>L</i> 6	I	9'7	38
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
noitsation													
IstoT	011	9€	SEI	LT	9†1	た 、て	791	9,28	542	S'6L	69	2,02	308
Exploitation	77	81	17	₽	09	6,87	91	1,12	<i>₹</i> \$	I,I7	77	6,82	94
Soutien administratif	L	7	IL	ÞΙ	6	9'6	\$8	† '06	87	0,58	91	0,71	† 6
Technique	H	I	H	0	12	2,22	H	8,74	77	L'S6	I	€,4	23
Administration et service extérieur	12	ς	30	٤ .	97	1,44	33	6,22	IS	4,88	8	9,51	65
Scientifique et professionnelle	87	L	II	9	35	٤٠٢٩	LI	7,28	68	0,27	EI	75,0	75
eorganisation Gestion	I	ε	0	0	Þ	0,001	0	0,0	I	0,25	ε	0,27	r
allennoissalord sirogats	səuoyd	səuoyd	səuoyd	səuoqd	'N	25	'N	25	'N	2,5	.V.	2.)	IstoT
fotif et	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-									



Collège communautaire et

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

6,58 3 002 948 I L'97 St9 I 7/5 I t97 18E I byoues səuoyd byouce Maison d'enseignement Franco--olgnA Franco--olgnA Francophones Anglophones Femmes Hommes **Ретипе** d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1990

brécisent pas le sexe. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne : BloV 0 t I 7 L'97 tLS I Total

- Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est comm.

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison Vominations et Programme d'enseignement coopératif

Total

Collège communautaire et 946 9'14 0977 1,85 €,19 8407 9It 968 955 byoues byoues buoues Maison d'enseignement Franco--olgnA Anglo- Franco-Francophones Anglophones Femmes Lemmes Hommes Hommes d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1990

787

0'001

0,87

0'001

LL0 t

615 E

IntoT

€'91

6'11

999

68

L'E8

1,28

1112

60t

E'ES

5,52

797

5'97

40t t

146

9Et 8

IstoT

8'77

8,11

t'87

160 I

511

7°5L

2,88

918 8

958

6'88

t'68

SLE

1'19

précisent pas le sexe. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

†09

TS0 7

507 I

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1990

Total	979	222	423	734	† 98	2,98	999	8,54	6t0 I	9'69	6St	4,05	67S I	0,001
Socio-économique ^b	108	LZ	† 6	43	132	S'6t	138	2,02	202	5,47	04	L'SZ	273	6'41
Informatique	69	98	LZ	20	66	8'19	Lt	32,2	06	9'19	99	4,85	841	L'6
Sciences pures et appliquées	141	95	94	Et	661	4,28	170	9'LE	217	L'89	66	5,15	320	6'07
Vérification et comptabilitéa	7.1	77	25	It	<i>t</i> 6	5,02	٤6	L'67	124	٤'99	63	7,55	481	12,2
Service extérieur	25	91	87	II	89	9,59	68	7,65	18	0,27	LZ	0,25	801	T'L
Administration	681	89	StI	94	529	2,52	228	8'97	334	6'69	ttl	1,05	767	32,2
Secteur professionnel	-olgnA sənoriq	Franco- phones	-olgnA Anglo-	Pranco-	.N	%	'N	%	'N	%	'N	%	°N	%
	noH	səttit	Еет	səw	шшоН	62	Естп	sət	Angloph	ones	Francoph	səuot	toT	ls

■ Comprend 14 nominations au Bureau du Vénficateur général du Canada.

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

Aux fins de comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les postes en droit et en bibliothèconomie, ainsi que les postes en les postes en droit et en bibliothèconomie, ainsi que le propriété de la contraction de la

programmes en économique, statistique et bien-être social.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel Diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel.

Informatique L'9L t1 5,52 91 13 Tε L'9t 38 2,78 84 8 30 63 Sciences et technologie LII 8,91 2,08 8,28 Sciences de la gestion 98 9,85 4,19 t'7t 98 6t byouce byoues Secteur professionnel -olgnA Franco--olgnA Franco-Lemmes Hommes **Ееште** Hommes Total Francophones Anglophones

ttl

57

1'79

t'L7

63

0'00T SEZ

9'74

491

6'18

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

38

†01

le sexe et le groupe linguistique, 1990

£9

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1990

Autochtones^a

Total	798 †1	L'9t	09L I	t 't	SLL I	S't	4 873	12,21	08S 6E
Territoires du Nord-Ouest	77	8,55	01	4,6	7	6'1	3	8,2	100
Дпкои	19	S'tt	91	9,11	7	1 '1	0	0,0	BET
Colombie-Britannique	1139	5,85	L6Z	6'6	500	9'9	0\$L	24,6	3 014
АІрепа	IS8	9,85	LL	3,2	1/8	2,5	325	2,51	7 414
Загкатсремап	695	4,84	68I	6,61	74	L'I	III	8,7	97t I
Manitoba	899	1,95	83	L'S	IÞ	8,2	704	6,51	L9t I
Ontario (sauf RCN)	SLO I	I,04	102	9,5	120	٤,٤	£67	2,71	7 8 1 7
Région de la Capitale nationale	00t 9	0,88	999	9,5	178	8,4	L76 I	9,01	18 724
Québec(sauf RCN)	LZS E	L'77	791	0,2	203	9,2	<i>⊅6L</i>	0,01	EE6 L
Nouveau-Brunswick	991	0,44	St	٤'6	87	6'6	LE	9'L	484
Nouvelle-Ecosse	741	4 ,04	74	† '9	L9	6,01	150	4,81	ES9
lle-du-Prince-Edouard	98	5,55	ÞΙ	9'8	It	2,22	SI	7,6	E91
Тепе-Иеиve	491	7,55	LS	L'6	07	8,8	09	5,8	185
Région	·N	% des	.N	% des	'N	% des	N.	% des	Nombre total des candidats répertoriés

 $^{^{\}rm a}$ Voir Lexique, p. S74 , pour 1a définition de ; autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Lemmes

Diplômés^a

Nominations de diplômés d'université et région

région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la

Nominations

handicapéesa

Personnes

minorités visibles^a

Membres de

0,001	1 529	₹'0€	6St	9'69	6t0 I	8'87	999	7'95	158	734	473	577	979	0,001	967 771	L78 S9	699 85	IRIO
7'7	98	4,15	П	9,89	74	L'St	91	5,43	61	L	6	t	SI	0'0	0	0	077 82	Etranger ^o
1'6	681	6,2	t	1,76	134	€,04	95	L'65	83	I	⊅S	ε	08	8,7	989 6	\$184	118 7	Colombie- Britannique
8'7	ヤム	5,2	<i>b</i>	5,49	69	8,55	52	2,99	6t	7	77	7	Lt	8'L	9146	810 5	869 t	АТРЕПА
6,2	77	2,3	I	L'L6	74	6'07	18	1,62	97	I	91	0	97	9'8	7577	2 325	2 127	Saskatchewan
3,2	67	2,4	7	8,29	97	9'87	ÞΙ	p'17	35	0	ÞΙ	7	32	£'\$	L72 S	0947	Z 2 2 2 2 4 2	Manitoba
S'TZ	329	2,2	LI	8,49	308	5'17	136	2,82	192	6	124	8.	184	5,75	46E 91	25 000	792 2	Ontario (sauf
	750	7,04	100	€,6≥	9†1	2,64	123	8,02	127	95	99	77	08	8,2	087 L	3 985	3 295	Région de la Capitale nationale
9'57	168	0,47	L8Z	0,62	101	S'8t	188	2,12	200	139	67	148	25	74,4	30 376	ELL SI	14 223	RCN) RCN)
	9t	£,EE	51	L'99	30	£,14	61	7,82	LZ	10	8	S	77	5,4	9467	1 502	ttt I	Nouveau- Brunswick
-	99	L'L	ς	6,26	09	1,54	87	6,98	LE	7	97	ξ	34	L'\$	2 838	3 190	849 7	Nouvelle-Ecosse
Ž.	8	0,0	0	0,001	L	2,28	ς	2,75	3	0	7	0	3	€'0	SPE	212	133	lle-du-Prince Edouard
2,3	35	6,2	I	1,79	34	1,75	13	6,29	77	0	13	I	17	8'I	2 183	781 I	966	1 erre-Neuve
%	.N.	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	Franco- phones		Franco- phones	-olgnA sənodq	%	'N		Hommes	Région
ls:	юТ	səuoq	Francop	səuot	lqolgnA	шег	Fem	ımes	поН	səm	Fem	mes	шоН	I	stoT	-		

 $^{\rm b}$ Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger. ^a Les données pour les diplômés de 1989 proviennent de Statistique Canada.

précisent pas la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

sexe est counn. Nota: — En ce qui concerne les fernmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le

38

linguistique, 1990

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative» Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe

	Isdolg IstoT	79€ €	1000	677 E	0'001	LLIL	0'001
	Nont pas à satisfaire	332	8'6	25	þ'I	188	t'S
satégories	Doivent satisfaire	228	24,2	233	7'9	990 I	L'tI
Foutes les	Jisher satisfait	2 243	0'99	767 E	5,26	LELS	6'64
	IstoT	6t	0,001	ÞLI	0,001	223	0'001
	N'ont pas à satisfaire	9	12,2	*	2,3	01	5'7
	Doivent satisfaire	11	22,4	41	8'6	87	17,6
Reploitation	jistsijas inO	35	٤٬59	EST	6'48	S81 **	0,58
	IstoT	989	0'001	I 724	0,001	I 84I	0'001
	N'ont pas à satisfaire	7.5	12,3	23	8,1	\$6	2,2
dministratif	Doivent satisfaire	LEI	7,52	†0I	٤,8	747	1,51
nəimos	Jishsits InO	LLE	6,43	11177	6'68	705 I	7,18
	IstoT	677	0,001	433	0'00T	799	0'001
	N'ont pas à satisfaire	30	1,51	01	2,3	04	0'9
	Doivent satisfaire	7.2	4,15	52	8,8	46	L'tI
Technique	Jisteits InO	LZI	2,22	368	6'16	272	٤٬6۲
	IstoT	E0S I	0'001	76E I	0'001	4687	0,001
	N'ont pas à satisfaire	LII	8,7	II	8,0	128	かか
et service extérieur	Doivent satisfaire	394	24,2	09	€'₺	424	9'11
Administration	Jishsits InO	1 022	0'89	1 323	6'76	2345	6'08
	Total	799	0'001	814	0'001	046	0'001
	Nont pas à satisfaire	05	1,6	7	5,0	75	t'S
professionnelle	Doivent satisfaire	131	7,52	52	0,8	951	1,61
Scientifique et	Jishsilas InO	175	2,78	168	5.59	794	9,87
	IstoT	LLt	0'001	SOI	0'001	785	0'001
	N'ont pas à satisfaire	LS	6'11	7	6'I	69	1'01
	Doivent satisfaire	401	22,4	7	6°I	601	7,81
Gestion	Ont satisfait	313	9'59	101	7'96	tIt	I'IL
professionnelle	qn boste	'N	%	.N	%	'N	%
- Sirogète D	avec les exigences						
	Situation linguistique des titulaires en rapport	qolgnA	youes	Francopl	səuou	stoT	I

Nota:— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages retatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situtation linguistique est connuc.



Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1990 internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et

	Total global	6EÞ S	0'001	764 SI	0'00T	647 17	0,001
satégories	Période déterminée	2 290	1,24	8818	6'15	10 250	5,64
contes les	Durée indéterminée	3,143	6'45	765 L	1,84	10741	5,02
	Total	ttI	0'001	†7 †	0'001	045	0'001
	Période déterminée	SL	8'75	767	٤'69	TLE	6,29
noitation	Durée indéterminée	19	Z'L7	061	7,05	L61	7,45
	Total	7 251	0'001	€07 8	0'001	₱86 0I	0'001
litentainimbe	Période déterminée	67t I	5,59	106 \$	6,76	85£ L	0,78
Soutien	Durée indéterminée	078	5,65	76L7	1,25	919 €	93,0
	Total	781	0'00T	119	0'001	108	0'001
	Période déterminée	\$9	6'78	244	1'07	315	1,95
Technique	Durée indéterminée	121	1'59	365	6'65	981	6'09
	IstoT	120 2	0,001	90L t	0'001	tEL 9	0'001
et service extérieur	Période déterminée	203	6'47	1 273	1,72	184 T	5,62
Administration	Durée indéterminée	LIST	I'SL	3 432	6°7L	IS6 b	5,57
	IstoT	795	0'001	LSII	0,001	I 723	0'00T
professionnelle	Période déterminée	512	€,85 €	SLV	I'Ib	t69	6,04
Scientifique et	Durée indéterminée	LTE	L'19	189	6,82	1 028	L'65
	Total	072	0'00T	761	0'001	797	0'00T
	Période déterminée	€ . 3	I'I	1 1 1 1 1 2 2	5'0	P 375	6'0
Gestion	Durée indéterminée	197	6'86	161	5'66	8SÞ	I'66
Satégorie Professionnelle	Modalité d'emploi	'N	%	.N	%	°N	% .
		lolgnA	byoues	Francol	byoues	I	lsto

modalité d'emploi est connue. Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

Nota: - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

les exigences linguistiques du poste sont connues.

 Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont les exigences linguistiques du poste sont connues.

ou interne) ou le groupe linguistique.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les extgences linguistiques du poste, le type de nomination (externe

0,001	601 801	109 96	8,25	31 624	Z'L9	6SL †9	609 11	0,52	5497	0,77	£58 8	Total global
5,6	LL0 L	660 9	L'07	2 451	5,62	LLS E	1601	9'68	907	t'09	619	Anglais ou français
9'8	097 6	887.8	9'16	£72 8	7,4	215	463	7,76	サ サヤ	8,2	13	Français
9'85	877 69	22 456	9't	5 239	t'\$6	60L ZS	\$68 L	ε'ε	761	L'96	755 L	sisignA
9'9	LLI L	868 9	L'75	₹9 €	€,74	3 263	897	6'15	139	1,84	159	Bilingue non impératif
L'61	647 17	19 300	9'74	14 372	75,4	106 7	₱£6 I	9,27	1 390	p,72	225	Bilingue impératif
												Toutes les catégories
0,001	St0 t1	12 237	1,21	€50 €	6'\$4	151 6	I 783	8,71	716	7,28	SS# T *	IstoT
12,4	LEL I	96† I	8,84	LTL	2,12	897	533	L'SS	132	٤'٢٢	501	Anglais ou français
12,6	ILLI	£†9 I .	0'86	1 610	2,0	33	176	9'46	121	7,4	3	Français
€,69	S04 6	8 329	8,1	671	2,86	8 135	658 1	S'I	70	\$'86	1 329	Anglais
9'1	223	214	9'11	991	4,22	87	6	6,88	8	1,11	I	Bilingue non impératif
I't	0 <i>L</i> S	222	Z'SL	168	8,42	129	87	8'89	33	5,15	SI	Bilingue impératif
-												Exploitation
0,001	9tL 0S	161 41	S'LE	LVL LT	5,23	t19 67	3 185	S'0E	996	5'69	2 183	Total
8'9	3 444	3 249	42,9	1391	1,72	1 822	661	5,54	83	5,82	108	Anglais ou français
0,11	2772	2 452	5,76	7152	2,5	132	911	L'\$6	110	€'₺	5	Français
6'95	78 834	178 871	9'9	LSLI	4,56	25 004	1 932	I't	82	6,26	1 856	sisignA
9,5	1841	7181	7,89	1 239	8,15	LLS	23	2,29	SI	8,48	8	Bilingue non impératif
7,12	786 OI	640 01	6,67	8108	1,02	2 016	†16	2,47	<i>L</i> 99	8,22	737	Bilingue impératif
0,001	S0† 8	\$10 L	L'77	#/C Y	ch. i	OTE C	O.I.C.Y	Was a re	A. (2000)	4 6000		Soutien administratif
6'9				769 T	£,77	911 \$	94£ I	9'11	739	b '78	1 177	Total
6,8	185	428	777	\$6	8,77	333	125	26,3	07	L'EL	112	sisant no sislanA
	76t	457	L'96	413	ε,ε	14	†9	L'E6	65	€'9	†	Français
8,69 8,69	799 799	219 Jig	8,48	671	6'96	S69 t	1001	8'7	87	2,76	656	sisignA
S'6	108	789	8,77	668	2,25	717	pp .	T,2T	32	2,72	17	Bilingue non impératif
50	108	789	8 LL	530	2,22	151	113	8,07	08	2,62	33	Tinnyere impératif
0,001	74 887	798 17	32,9	610 4	I'49	14 354	69t E	L'07	217	€'64	87L 7	Total and a supindooT
2,5	879	SIÞ	L'87	611	5,17	567	213	6,22	SS	I't/	LSI	Anglais ou français
I't	SZ0 I	996	2,86	686	8,1	LI	69	0,001	L9	0,0	0	Français Apaleis ou français
9'75	655 EI	640 II	5,5	595	L'96	107 01	22422	8,5	£6	7,96	7 337	Anglais
1,11	468 7	797 T	7,84	1 348	8,12	677 I	66	45,2	74	8,42	IS	Bilingue non impératif
1,72	156.9	8409	8'69	4 239	2,08	9£8 I	859	8,17	SSt	2,82	641	Bilingue impératif
								0.2	227	0.00	021	Administration et service extérieur
0,001	986 8	682 T	5'97	716 I	986	LIES	LILI	9,52	†0 †	t'94	90£ I	Total
6'9	\$19	185	26,3	100	L'EL	087	737	9'17	96	p'85	135	Aglary or single A
かか	399	309	1'56	767	6'7	SI	88	6'86	L8	I,I	I	Français
L'85	297 9	\$01 t	6,2	611	1,76	186 €	1134	9,5	ΙÞ	† '96	780 I	sislgnA
8,01	046	006	1,24	675	6'15	221	69	5,62	68	2,54	30	Bilingue non impératif
2,91	I 723	1 530	9'99	710 I	4,88	60\$	161	8,27	139	2,72	25	Bilingue impératif
												Scientifique et professionnelle
0,001	1 282	1 213	24,6	867	₱'SL	\$16	69	S'L7	61	2,27	05	Total
5,5	IL	69	27,5	61	2,27	05	7	0,0	0	100,0	7	Anglasis ou français
1,0	I	T	0,0	0	0,001	Ī	0	0,0	0 .	0,0	0	Français
6,21	991	851	9'0	I	7'66	LSI	8	0,0	0	100,0	8	sisignA
t'St	285	553	4,81	102	9,18	ISt	67	10,3	3	L'68	97	Bilingue non impératif
0,88	794	432	L'07	941	€,62	256	30	5,52	91	L'9t	14	Bilingue impératif
												Gestion
%	"N	IstoT	%	N.	%	'N	IstoT	%	N.	%	.N	exigences linguistiques du poste
ladolg	glatoT		sauoi	Francoph	səuou	lqolgnA		səuou	Francopi	səuou	qolgnA	Catégorie professionnelle et
			Sa	məmi snoii	RnimoN			səme	nations exte	imoV		

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1990

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1990

Modalité de nomination

0,001	109 96	0'001	t	0'001	848 I	0'001	110 01	0'001	77 S 72	0'001	891 72	Total
9'0	233	0,0	0	4,5	63	0,0	0	I'I	867	9'0	ZLI	Durée indéterminée à période déterminée
96	997 6	0,0	0	† 'II	711	0,0	0	1,42	9899	6'8	2418	Période déterminée à durée indéterminée
0,08	972 84	0,0	0	8,81	748	0,001	110 01	22,4	8919	٤'9	I 723	Période déterminée à période déterminée
8,65	38 470	0,001	t	t'99	1 225	0,0	0	52,3	14 380	I't8	72 841	Durée indéterminée à durée indéterminée
0'00T	109 96	0'001	t	0'001	848 I	0'001	110 01	0'001	77S L7	0'001	891 72	Total
L'11	11 254	0,25	I	5.95	6EO I	0,0	0	す 'す	1 220	1,55	L86 8	Dans un autre groupe ou sous-groupe
€,88	82 740	0'5L	ξ	L'Et	L08	0,001	110 01	9'56	76 226	6'99	951 81	Dans un même groupe ou sous-groupe
0'00T	109 96	0'001	Þ	0'00T	848 I	0'001	110 01	0'001	772 LT	0'001	891 72	Total
0,2	4 873	0,0	0	2,02	372	0,0	0	5,01	698 7	8,2	785 I	Interministérielle
0'56	679 16	0,001	7	8'64	741	0,001	110 01	5'68	54 549	7'46	75 S47	Intraministérielle
%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	Mobilité professionnelle
I	stoT		Rétra gradat		Mutati sesess	suoit	Reconduc	no s	Mutatr latérale: meiolqèb	snoi	omor4	

Précisent pas la mobilité professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la mobilité professionnelle est comune.

Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1990

0'001	109 96	0'001	t	0'001	848 I	0'001	110 01	0'001	77S L7	0'001	891 47	Total
9'15	658 6t	0,001	*	9'19	76I I	9'12	189 87	7,49	L99 LI	L'8	5322	Autres modalités
2,8	907 8	0,0	0	6,2	₽S	0,0	71	5,0	130	p'67	966 L	Reclassification
	***************************************											Sans concours
2,1	891 I	0,0	0	2,0	6	L'I	989	0,1	987	L'0	\$81	 Affiche et répertoire
14,2	E89 EI	0,0	0	7,01	L61	٤,61	.60L L	8,21	3 226	2,8	2 237	• Répertoire
24,5	199 67	0,0	0	21,3	768	t'L	8967	4,12	006 €	0,52	14 365	• Affiche
												Avec concours
%	.N	%	N.	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Mode de sélection
-	IstoT				Mutations régressives			Mutations latérales ou Promotions déploiements			Promor	
		-			ио	itsnimon	Jodalité de	Į.				

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus de sélection est connu.

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

IstoT	491 OT	₹59 €	16 130	176 6	7£8 £1	9'78	26 120	* 'S9	108 97	0'99	699 EI	34,0	110 01
Exploitation	8L0 t	L66	604	767	∠60 S	2,58	900 1	5,81	68L tr	8,87	167 [2,12	6 172
Soutien administratif	3 384	8†9 I	13 066	8 223	\$ 038	8,81	21711	2,18	t8t 9I	8,18	10 202	38,2	SLL 97
Technique	898	185	242	701	750 I	9'85	StL	かり	1410	5,87	988	2,15	664 I
Administration et service extérieur	1 354	L09	1 250	195	1 963	0,22	1815	0,84	2 605	0,69	1711	0,15	987 €
Scientifique et professionnelle	483	700	930	306	\$89	8'77	843	2,22	1013	9'99	60\$	4,88	67S I
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Catégorie professionnelle	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шоН	- ѕәш	птэЭ	sət	шшон	- sə	шшә <u>н</u>	sə	dqolgnA	səuo	Етапсоры	oues	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

groupe linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

IstoT	L19	117	747	LLT		878	8'77	I 070	7,88	EI	6	9'84	887	7'97	848 I
Exploitation	791	85	77	8		220	9,78	18	12,4	[t	9,57	99	t'9Z	ISZ
Soutien administratif	\$6	38	IIS	061	7	EEI	6'51	107	1,48	9	9	L'7L	228	£,72	\$34
Technique	L8	70	LZ	L	- 4	101	6°5L	75	1,42	1 1/	t	6'08	17	1,91	ItI
Administration et service extérieur	917	<i></i> ⊅ <i>L</i>	151	09		590	5,72	214	45,5	ε :	0	4,87	134	9,62	t0S
Scientifique et professionelle	95	17	87	17		LL	8,29	07	34,2		t	8,17	33	2,82	LII
Gestion	I	0	0	0		I	0,001	0	0,0		I	0,001	0	0,0	Ţ
Catégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Franco- phones	Anglo-			.N	%	.N	%		1	%	.N	%	IstoT
	шоН	səm	Гетп	Səu		ишоН	Səl	Еешш	sə	gu∀	obpoi	səuc	Francoph	səuo	

précisent pas le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Total

Exploitation

Soutien administratif

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

189 9'07 6'84 0757 799 t'6L 655 7 L87 Technique 3 383 7'59 LEE 9 0,58 878 5 0,54 \$13 V 886 I 99€ € 56E I LL67 Administration et service 048 1'1/ 107 2 0,15 500 I 0'69 047 SEL 045 999 I Scientifique et professionnelle 185 9'51 199 6,52 841 1'9/ 'N byouce byoues byoues Catégorie professionnelle Franco-Anglo- Franco--olgnA Francophones Anglophones Femmes Ноттев Femmes Hommes linguistique, 1990

910 9

7977

19

7EE 6

99E t

097

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne -: stoV 787 E

78t

104

12E 6

1641

094

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

sexe et le groupe linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

51871

5161

1 163

891 47

2242

\$66 L

3 221

22L6

3 242

IstoT

974

E, IE

9'77

8,48

6'57

4,45

005 8

5 8 6 3

ISS

7,83

t'SL

7'79

659 81

169 1

2156

8'79

9'11

5,28

14 351

1889

7.74

t'58

5'71

77S L7	9,55	7406	0'49	£6£ 81	L'99	16S ST	£,E4	706 II	255 5	410 OT	LISE	0/E 8	Total
619 €	7,15	ttli	٤'89	5977	20,5	ItL	S'6L	5 8 1 2	737	805	716	956 I	Exploitation
11 885	9,75	ESt t	4,28	L68 L	6,48	940 01	1,21	684 T	178 €	6213	909	1 180	Soutten administratif
1 853	6'97	867	1,57	735 I	23,6	LET	t'9L	1416	172	312	ELE	0†0 I	Lechnique
848 7	8,15	155.2	2,89	0105	6'57	STE E	1,42	126 €	0111	7 2 264	1221	2746	Administration et service extérieur
138 Z	22,6	530	t'LL	6181	1,75	872	6,29	LLTI	217	† \$9	313	791 I	Scientifique et professionnelle
991	54,9	911	I'SL	320	٤'61	06	L'08	918	74	99	76	787	Gestion
fstoT	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Pranco-	-olgnA sənonq	Catégorie professionnelle
	Erancophones		səuo	dqolgnA	sə	Естт	Se	шшоН	S9	Еешш	səm	moH	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

reparation, en nombre et pouteentage, des nommations externés seron la categorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

\$78 t	641 I	4 078	99† I	670 9	1,22	5 533	6'17	8 853	0'11	St9 7	23,0	609 II
751 I	197	301	53	1 475	1,08	\$24	6'61	1 422	2,28	314	8,71	£87 I
798	871	6181	808	915	٤'91	7 652	7,58	2 183	5'69	9\$6	3,05	3 185
830	791	767	SL	866	12,7	\$1 \$	27,3	1 122	4,28	539	9'11	94E I
0†9 I	398	1 088	748	2011	5,82	1 438	L'It	2 728	٤,97	717	7,02	69t E
\$6L	727	IIS	LLI	1 023	L'65	769	€'07	1 306	t'9L	†O†	23,6	LILI
68	ÞΙ	H	ς	53	8'94	91	2,52	05	2,27	61	2,72	69
-olgnA sənonq	Pranco-	Anglo-	byones Franco-	.N	%	'N	%	.N	%	'N	%	IstoT
	1 154 390 390 390 390 390 390 390 390 390 390	1 124 521 324 148 330 124 1 240 322 340 254 340 254 355 254 366 254 367 254	1 124 501 301 301 302 301 301 302 303 303 304 303 303 303 303 303 303 303	1 124 591 301 23 394 148 1816 808 830 194 555 12 1940 392 1088 341	301 301	1 124 57 1 124 57 1 124	1 124 201 301 32 1452 801 324 364 145 151 2 23 1452 805 1040 365 108 344 2011 28'3 1438 364 145 2012 2013 2013 2013 2013 364 164 2013 2014 2015 2015 2015 365 165 2015 2015 2015 2015 365 165 2015 2015 2015 365 165 2015 2015 2015 365 2015 2015 2015 365 2015 2015 2015 365 2015 2015 2015 365 2015 2015 2015 365 2015 2015 2015 365 2015 365 2015 2015 365 201	661 \$\frac{1}{2}\$ \(\text{1} \) \(\text{1} \) \(\text{1} \) \(\text{2} \) \(\text{1} \) \(\text{2} \) \(1 12 2 2 2 2 2 2 2 2	Amount of the control of the	1 12 2 1 1 2 2 2 2 2	11 2 27 28 28 27 28 28 28

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.
- L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminet s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le

groupe linguistique, 1990

109 96	8,25	31 624	7,73	654 79	7,68	EII LS	8'07	S07 6E	177 02	36 250	758 01	667 87	Total
12 237	1,22	3 053	6'12	1816	2,71	2 105	8,28	01101	109	66† I	2 452	679 L	Exploitation
16t Lt	5,75	LDL LI	5,28	79 67	6,28	39 320	I'LI	8 124	15 052	24 190	7697	6175	Soutien administratif
\$10 L	L,22	76S I	E'LL	9175	8,62	878 1	Z,ET	9815	808	89£ I	780 I	840 4	Technique
21 362	6,28	610 L	1,78	14 324	4,02	10 752	9'67	669 01	3 722	820 L	762 E	\$67 L	Administration et service extérieur
4 739	7,62	1912	9'84	LIES	1,85	0917	6,19	9Lt t	808	L76 I	1104	69€ €	Scientifique et professionnelle
1 213	24,6	867	t'SL	\$16	1,22	897	6°LL	St6	87	061	220	725	Gestion
IstoT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Pranco-	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Catégorie professionnelle
	saucs	Francopho	səuc	odqolgnA	sə	Еешт	sə	шшоН	Səl	Естт	səw	шоН	_

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.
- L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe

Еешшея

Ноттев

[610]	\$78 t	64I I	\$20 p	99† I	670 9	T'75	5533	6'47	8 853	0'11	5 645	0,52	609 11
granger	97	L	LI	L	: 23	8'89	24	31,2	£9	8,18	ÞI	18,2	LL
Territoires du Nord-Ouest	99	I	<i>t</i> 9	I	LS	L'97	59	5,52	150	4,86	7	9,1	173
лкоп	98	I	57	7	LE	0'77	Lt	0,88	18	7 '96	€ 33	9,5	18
Colombie-Britannique	879	ς	605	91	789	L'tS	272	6,24	LETI	7,86	71	8, I	1911
УIDепта	250	6	Stt	23	675	6,28	ILt	1,74	\$96	8'96	35	2,5	410 I
увгувсисман	881	01	781	L	861	t'05	561	9'67	SLE	L'\$6	LI	٤,4	E6E 3
sdotinsN	315	12	097	12	328	9'75	273	t 'St	SLS	0'96	24	0,4	109
Ontario (sauf RCN)	767 I	LE	090 I	43	1 340	5,42	8111	5,24	7 3 3 2 7	L'96	08	5,5	2 470
degion de la Capitale nationale	6†0 I	212	956	508	1 272	6'97	087 1	1,52	2002	٤'09	1 320	L'6E	19E E
Snepec (sant RCN)	79	\$224	Lt	967	885	0,22	243	0,84	601	L'6	1 020	€,06	EEI I
Vouveau-Brunswick	140	68	\$6	33	6LI	5,82	128	L'17	235	S'9L	ZL	23,5	20€
Vouvelle-Écosse	LLT	13	213	41	067	8,22	730	7,44	067	7,46	30	8,2	254
le-du-Prince-Édouard	30	t	98	7	\$¢	Z'L7	38	8,22	99	L'16	9	ε,8	ZL
Гепе-Меиvе	981	0	16	I	881	1,76	76	6,25	LLZ	9'66	I	7'0	087
Lieu de travail	-olgnA sənodq	Pranco- Franco-	-olgnA sənonq	Franco- phones	.N	%	'N	%	'N	%	'N	%	IstoT

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Hommes

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de — L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Hommes

Lemmes



_			
		0661 '	Jinguistique.
	ndre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe	eu uou	Répartition,

Hommes

Francophones

Francophones

Anglophones

Anglophones

Femmes

Femmes

109 96	8,25	31 624	7,73	6SL †9	7'69	EII LS	8'07	S0t 68	177 02	36 250	758 01	664 87	Total
7.17	1,62	09	6'04	122	2,91	33	8,08	681	12	17	38	101	Etranger
372	2,5	13	5'96	LSE	5,54	191	5,62	500	Þ	LSI	6	700	Territoires du Nord-Ouest
330	6'0	3	1'66	LZE	5,49	213	2,25	LII	7	117	I	911	Дпкоп
7948	t'I	123	9'86	8198	0,42	SZL 4	0'97	4 030	L8	\$79 b	98	3 690	Colombie-Britannique
ise s	2,5	136	5,76	2 205	0,62	3 154	0,14	7617	101	3 043	32	2 161	Alberta
996 1	Z, I	30	5,86	0861	9,19	1 208	4,85	- ZSL	12	781 I	6	743	Saskatchewan
3 632	0,£	801	0,76	3 223	1,28	2 257	6,75	SLEI	83	2 173	52	1320	Manitoba
16 234	4,2	678	9'76	S67 S1	9,19	9866	7,85	6 231	899	067 6	516	700 9	Ontario (sauf RCN)
9E6 EE	9,84	8LL 7I	4,88	t0161	6,13	\$87.02	7,85	13 127	7/101	065 01	₹09 ₹	8 213	Région de la Capitale nationale
891 SI	2,49	14 586	8,2	<i>t</i> 1/8	6,09	152 6	1,95	2665	6SL 8	897	675 5	907	Québec (sauf RCN)
7 652	2,9€	£16	6,59	849 1	6,29	699 I	1,75	886	S0L	<i>†</i> 96	897	† IL	Nouveau-Brunswick
089 7	2,5	120	8'96	787	5'77	2075	5,22	Z 287	76	046 I	85	2 510	Nouvelle-Ecosse
LL8	8'L	89	2,29	808	0,28	015	0,25	202	53	L15	SI	167	lle-du-Prince-Edouard
7 420	L'0	LI	٤,99	2 426	42,2	1 03¢	8,72	SItI	8	1 055	6	1071	Тетте-Мецуе
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Pranco-	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Lieva de travail

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

- première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de — L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27



Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1989 et 1990

Isdolg IstoT	£96 6	SIL 68	££8 66	609 11	109 96	60t 80I
Saisonnier .	740	917	859	228	530	094
Temps partiel	LIt	2745	3 172	698	996 7	3 340
Temps plein	808 6	945 98	166 \$6	11 002	84 063	104 784
Toutes les modalités d'emploi						
Total	466 Þ	97L Lt	96L 7S	172 8	06L 8t	24 140
• Saisonnier	I	11 1	17	3	13	LI
• Temps partiel	777	2 103	7 3 3 3 7	231	2 270	2 505
Temps plein	ELL 7	019 57	6tt 0S	\$ 034	705 97	019 IS
Période déterminée						
Total	ES6 t	756 17	186 97	116 9	ISL Lt	991 75
Saisonnier	539	\$0t	919	777	715	LEL
Temps partiel	193	749	858	138	٤69	832
Temps plein	4 250	t06 0t	S6t St	8765	0ts 9t	685 75
Durée indéterminée						
Modalité d'emploi	Externes	Internes	IstoT	Ехієтея	Internes	IstoT
					0.444	
		6861			0661	

precisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et

la modalité de nomination, 1989 et 1990

6861

Modalité de nomination Nominations internes

0'001

6'99

S't

L'6

I't

110 01

9 177

565 92

1081

188 E

879 I

0

'N

Reconductions

5,24

1'1

1,42

9'1 968

%

60t 80I

St0 t1

989 Lt

98LL

149 07

677 L

677 I

Istol

8'1

9'07

€,1

0'001

0,02

0

0

0

0

gradations

Rétro-

0.0 0 0'00T 848

9'81 157

9'0t 883

9'6

1'97

699

Mutations

déploiements Promotions latérales ou Mutations

L'87

€,01

065 9

1187

8408

698 7

708

N

891 47

7777

Nominations

7,08

S'II

externes

6EI I

Administration et service extérieur	680 7	21,0
Scientifique et professionnelle	1 388	J'tI
Gestion	67	5'0
professionnelle	'N	%
Catégorie		

Total

Exploitation

Soutien administratif

Technique

1'50 2,54 t'67 6'99 SLL 97 588 II 8'91 91/ 05 458 S66 L 3 185 Soutien administratif S07 8 9'1 ItI 5'7 664 1 1823 Technique Administration et service extérieur 0,52 188 72 709 5'6 984 € L'97 8 t £ L 8,25 37L6 69₺ 8 5,8 986 8 € 9 8,5 675 I 158 7 6'11 3 545 Scientifique et professionnelle 8'11 2,1 1 282 0,0 0 0 L'I 99t 9tL 90 69 Gestion 0661 0'00T **EE8 66** 0.0 0 0'001 LLI 7 0'001 689 68 0'001 Lt8 t7 0'001 096 77 0'001 €96 6 Total 15,2 12154 8'11 888 8'11 888 € 1'11 t 545 7 340 7 2 24 Exploitation

099 01

79L 1

086 \$

906 1

٤,8

775 L7

619 8

précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne Nota 609 II

1 783

internes (à l'exception des rétrogradations : aucune en 1989 et 4 en 1990). - Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations

0'001

catégorie professionnelle est connue. - Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la

Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe

et le groupe linguistique, 1990

39 205	54,5	8 630	S'SL	795 97	13,2	8t9 t	8'98	LSS OE	861 I	6 † † E	7 435	23 113	IstoT
940 7	0,04	718	0,09	1 228	8,8	180	2,19	998 I	69	III	87/	LIII	Travaux publics
I	0,0	0	0,001	1	0,0	0	0,001	1	0	0	0	I.	lisvaT
d 300	2,12	716	8,87	3 385	8,2	611	Z' <i>L</i> 6	181 7	97	86	988	3 292	Transports
LL	6,52	Tt.	1,64	. 58	9,02	68	t'6t	38	LZ	12	ÞΙ	23	Statistique Canada
98L S	34,2	646 I	8,29	908 8	6'11	989	1,88	0015	091	226	618 I	3 280	Service correctionnel du Canada
30	L'9L	. 23	23,3	L	23,3	L	L'9L	73	3	7	70	3	Secrétariat du Gouverneur général
€	0,001	ε ::::3	0,0	0	0,0	0	0,001	8	0	0	٤	0	Secrétariat d'Etat du Canada
154	9,81	IL	4,88	358	1,44	061	6'55	741	S	182	99	ELI	Santé nationale et Bien-être social
LLT	4,15	L8 13	9'89	061	6°L	77	1,26	722	L	SI	08	SLI	Revenu national (Impôt)
£9	ななな	82 58	9,22	SE SE	6'51	01	1,48	ES 23	I	6	LZ	97	Revenu national (Douanes et Accise)
095	3,0	LI	0,76	EtS	3,5	- 81	8'96	245	7	91	SI	LZS	Pêches et Océans
9	0,02	.£ 256	0,02	(E) (3)	0,0	0	0,001	9	0	0 .	٤	3	Office national de l'énergie
Þ	0,22	31	0,27	8	0,0	0	0,001	Þ	0	0	I	3	Justice
I	0,0	0	0,001	REDUCE	0,0	0	0,001	ARA SEE	0	0	0	I	Investissement Canada
P 1 43	0,02	314. 5	0,02	7	0'0	0	0,001	t	0	0	7	7	Industrie, Sciences et Technologie
978	6,02	89	1'64	857	8,82	† 6	2,17	732 8	91	8 <i>L</i>	25	180	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
78	6°21	\$1 13	1,28	69	I'L	9	6,26	84	0	9	SI	69	Forêts
6	9,22	S	かか	₩	0,0	0	0,001	. 6	0	0	ς	t	Finances
E9t I .	12,9	881	1,78	1 275	7 '6	138	9'06	1 375	10	128	871	LtI I	Environnement
6SI	5,55	23	L'99	901	b 'b	22 . o.ks	9,26	125	3	7	05	102	Energie, Mines et Ressources
08	0,54	98	0,22	77	2,61	13	7,58	<i>L</i> 9	L	9	67	38	Emploi et Immigration
L10 91	t'9I	5 619	9,88	76E ET	9't1	5 339	<i>t</i> ,28	849 81	329	6L6 I	2 260	51411	Défense nationale (fonctionnaires)
II	9,59	L	4,88	7	0,0	0	0,001	II	0	0	L	t	Cour suprême du Canada
01	0,09	9	0,04	Þ	0,01	15-6-6	0,06	6	I	0	ς	Þ	Cour fédérale du Canada
7	0,0	0 - 2	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Cour canadienne de l'impôt
57	0'tt	11	0,88	14	0,0	0	0,001	. 52	0	0	II	14	Consommateurs et Sociétés
I	0,001	Nobbes	0,0	0	0,0	0	0,001	BELOWER	0	0	I	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
75	2,12	11	8,87	It.	0,0	0	0,001	25	0	0	II	ΙÞ	Communications
I (4%)	0,001	5 1 0 1 3 3 4	0,0	10 430	0,0	20 377	0,001	2000.000	0	0	I	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
74	8,07	LI	2,62	L	€,8	2	L'16	55	I	Ţ	91	9	Commission de la fonction publique
T†I	1,7	01	6,26	181	11,3	91	L'88	125	I	SI	6	911	Commission canadienne des grains
7	0,02	J	50,0		0,0	0	0,001	66 1128	0	0	I	I	Commissariat aux langues officielles
3	L'99	7	5,55	1.003	0,0	0	0,001	€ 4, 48,	0	0	7	I	Centre canadien de gestion
S	0,08	÷♦ - 188	20,0	31-1-139	0'0	0 45	0,001	25. 288	0	0	†	I	Bureau du Directeur général des élections
9	0,02	€ 130	0,02	E	0,0	0	0,001	9	0	0	3	3	Bureau du Conseil privé
I	0,0	0	0,001	1	0,001	1	0,0	0	0	I	0	0	Bibliothèque nationale du Canada
57	0,84	12	52,0	13	0,0	0	0,001	52	0	0	12	13	Archives nationales du Canada
1 128	£'\$9	737	7,48	168	30,2	341	8'69	L8L	238	103	667	887	Approvisionnements et Services
91/2	4,18	L09	9,81	139	4,54	324	9,92	422	. 545	64	362	09	Anciens combattants
ELII	L'S1	184	6,48	886	L'9	6L	6,561	₹60 I	91	69	891	976	développement international Agriculture
3	0,001	3	0,0	0	0,0	0	0,001	1 E 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0	0	3	0	Agence canadienne de
36	ε,8	€ 3.5	L'16	33	6,88	12, 14	1,16	77	0	71	3		Affaires indiennes et du Nord canadie
£8	9,02	77	t'6t	It .	7,4	2	9,76	18	l l	l covered	It canang	07	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	Pranco-	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənonq	91432iniM
	səu	Francopho	səuc	Anglopho	s	Есшше	Se	ЭшшоН	sət	Тетт	плез	шоН	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

première langue officielle est connue.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

0

0

*	001	Ü	Ç 10		0.00	21	0)	•	·	0.	0	,	Tribunal d'appel des anciens
17	L'99	14	5,55	L	0,18	ZI	0,91	t ·	13	t	Ţ	ε	Tribunal canadien du commerce extérieur
ttt I	5,45	909	L'S9	896	9,58	1 533	t'91	142	777	164	t ₉	LLI	Travaux publics
767	€'6⊅	StI	7,02	671	1,78	957	6,21	38	130	176	SI	73	Travail
7182	1,05	848	6'69	\$96 I	0,68	2 423	0,41	768	717	SOL I	134	097	Transports
IISI	L'I7	089	5,85	648	0,27	1133	0,22	LLE	647	† \$9	ISI	222	Statistique Canada
401	0,72	19	0,54	97	6'98	66	1,51	ÞΙ	53	07	8	9	Solliciteur général
7 ES T	36,2	755	8,59	846	7,46	Ett I	8,8	68	175	776	33	95	Service correctionnel du Canada
It	9°SL	31	7,4,4	01	5,08	33	5,61	8	97	L	ς	ε	Secrétariat du Gouverneur général
6	0,001	6	0,0	0	L'99	9	5,55	ř (*)	9	0	3	0	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
688	1,88	509	6,15	787	6,88	064	1,11	66	855	232	Lt	25	Secrétariat d'État du Canada
1	0,001	1	0,0	0 .	0,001	1 3	0,0	0 "	I	0	0	0	Secrétariat canadien
3 435	L'87	\$86	٤,17	5 444	9,28	\$834	t'11	869	811	2 053	202	168	Santé nationale et Bien-être social
157 9	7,28	S to 2	٤'49	4 205	4,18	060 \$	9'81	1911	60L I	3 380	336	872	Revenu national (Impôt)
2 963	4,62	7.18	9,07	7 090	7,58	2 480	6,31	183	617	1 1/60	123	330	Revenu national (Douanes et Accise)
078	6,42	217	1,27	653	L'88	ZLL .	٤,11	86	961	945	12	LL	Pêches et Océans
LII	2,59	†L	8,95	43	9'18	66	7 'SI	81	19	38	13	ç	Office national des transports
SL	6,24	34	L'tS	It.	L'78	79	E'LI	EI -:	87	⊅ €	9	L	Office national de l'énergie
IES	1,14	218	6,88	313	9,68	914	4,01	SS	201	SLZ	LI	38	Justice
38	6,82	II	1,17	77	5,68	78	5,01	7	11	23	0	7	Investissement Canada
749	7,64	916	8,02	326	1,78	655	6,21	£8	L97	767	67	34	Industrie, Sciences et Technologie
3	0,001	3	0,0	0	5,55	°I -	L'99	- 7	I	0	7	0	Greffe du Tribunal de la concurrence
₱9L 7	8,02	†LS	2,97	2 190	1,56	272	6'9	761	605	2 063	\$9	127	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
700	2,95	6L	5,08	121	0,19	182	0'6	81 5	07	117	6	6	Forêts
544	0,72	139	43,0	801	2,28	807	8,41	98	121	L8	81	81	Finances
0†\$ T	32,9	90\$	1,78	EE0 I	4,28	SIE I	9'71	522	456	888	08	145	Environnement
118	3,45	182	5,23	533	9'08	959	t'6I	851	228	428	53	102	Énergie, Mines et Ressources
11 010	0,25	3 853	0,29	951 L	2,28	607 6	5,41	109 1	3 260	8118	868	800 I	Emploi et Immigration
58	1,41	12	6,28	73	6,26	64	1,7	9	ΙΙ	89	I	ς	Diversification de l'économie de l'Ouest
681/8	6,22	1 943	I'LL	bb\$ 9	<i>T</i> ,28	220 T	٤,٢١	L97 I	895 [2 452	375	760 1	Défense nationale (fonctionnaires)
SS	1'69	38	6,05	LI	0,08	かか	20,0	H	33	H	ς	9	Cour suprême du Canada
100	0,29	79	38,0	38	0,67	64	21,0	21	57	34	LI	†	Cour fédérale du Canada
かか	t'98	38	13,6	9	1,48	LE	6,21	L	31	9	L	0	Cour canadienne de l'impôt
£69	2,12	725	2,84	336	1,58	945	6,81	LII	562	182	79	55	Consommateurs et Sociétés
8	0,27	9	0,25	7	S'L8	L	12,5	Ī	ς	7	I	0	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
911	L'+9	SL	5,25	It-	6,78	102	12,1	ÞΙ	99	98	6	ς	Conseil du Trésor (Secrétariat)
41	9,07	12	4,62	2	2,88	SI	8,11	7	12	3	0	7	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
113	6,13	07	1,85	43	1,48	\$6	6,21	18	LS	38	13	ς	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
IstoT	%	'N	%	'N	%	'N	%	'N	-рропез Бтапсо-	-olgnA sənonq	- Бтапсо- рhones	Anglo-	Ministère
	sauc	Егапсорћ	ues	odqolgnA	S	Бетте	9.	Нотте	sə	Естт	səu	шоН	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne 865 € IstoT

089 9

0

187 01

Ţ

PLL LI

409 ₺€

†'91

0,0 0

6,3

689 79

91

I'tE

8,81 3

275 12

6'59

0,02

€,18 13

4I 787

9,58

0,001 7

8,56 SI

LOT 75

Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

0'0 matières dangereuses 0 0,001 7 0,08 0 renseignements relatifs aux Conseil de contrôle des I 0.0 0 0,001 0,001 0.0 0 0 des médicaments Conseil d'examen du prix 8t 6,22 t'\$8 10 9'11 L 96 Conseil canadien des relations du 649 \$08 **\$**17 E'/.t 0,98 86t 0,41 18 697 677 98 St 0'87 871 55 €,88 SI 81 59 L 8 libérations conditionnelles Commission nationale des 8,3 41 7,19 11 9'04 t'67 5 t Commission mixte internationale 0,08 0,001 0 0 Commission du droit d'auteur 0'99 34'0 91 0,88 68 8 0,71 t t fonction publique de travail dans la Commission des relations 7 T 0,02 T 0,001 7 0.0 0 0 0 Commission de révision des 77 8,18 81 18,2 t 81 2,81 8'18 b SI du Canada Commission de réforme du droit 909 0'49 90t 007 1'98 222 6'81 18 900 991 oupilduq 09 75 Commission de la fonction £07 t'It 9'89 18 7°EL 671 9'97 to 1.9 78 du statut de réfugié Commission de l'immigration et 17 8,52 7°9L 91 7'56 07 8't ς SI bensions Commission canadienne des IZI 6'6 1'06 60 I 0,08 101 LI 91 Commission canadienne des 67 6t 8'0t 07 7,58 15 £'91 8 ÞΙ 9 droits de la personne Commission canadienne des 81 EI 8'17 à la protection de la vie privée 5 6'88 91 I'II t Commissariats à l'information et 08 0'98 1 Et 0'8/ 68 75 7 6 officielles Commissariat aux langues 07 0,56 0.06 81 Centre canadien de gestion 23 L'S6 E't €,87 81 1,12 5 /.T ς Bureau du Directeur général des t'tL 661 5,82 911 L'It 83 871 9'57 IS 18 19 Bureau du Conseil privé 67 91 5,29 5,75 9 8'89 6 I magistrature fédérale t Bureau du Commissaire à la EI 6 8,05 t 9'18 TI t'\$1 2 6 7 0 7 provinciales Bureau des relations fédérales-79 €,08 6t 8'96 09 87 Bureau de services juridiques 1'87 LZ 6'15 ti I't/ 07 6'57 H ς affaires réglementaires 6 Bureau de privatisation et des 71 0'5/ 6 0,001 12 Situation de la femme 6 0 Bureau de la Coordonnatrice, 01 ŧ 0.06 6 0'06 6 0,01 l'Office du transport du grain 8 Bureau de l'administrateur de 19 9'15 t'8t 18 £,18 75 8,81 la sécurité des transports 1.7 \$7 9 Q les accidents de transport et de Bureau canadien d'enquête sur 9'50 907 16 t'tS 9'08 991 t'61 04 18 58 13 Bibliothèque nationale du Canada 987 1. Et 172 0,88 Archives nationales du Canada 0,24 07.1 96 68 294 € \$L07 6'tt 689 6't/ 0787 Approvisionnements et Services 846 1 567 ESS 1 77t ETET 9'57 t'91 Z00 I 4,18 690 I 9'81 777 147 89 SLI Anciens combattants 004 1 7/15 1 555 7.18 1 483 8,21 LIZ 068 780 I 78 132 Agriculture EI 9'48 t'SI 7 0'001 EI Agence spatiale canadienne 0 économique du Canada atlantique TOT 9'7t 243 t'LS 1,78 88 85 6'71 88 09 8 Agence de promotion 966 développement international 128 8,78 562 It 977 97 SI Agence canadienne de 1'94 750 6,52 147 581 7,88 \$16 E, II 917 98 Affaires indiennes et du Nord 619 4,78 119 9'79 9'04 991 t'67 184 904 651 Affaires extérieures Into I % 0/0 N 0/2 'N N byoues səuoud buoues buoues Ministère Franco--olgnA Franco--olgnA Francophones Anglophones Femmes Нотшея **Femmes**

[sto]	LSS LI	LÞS Þ	3 040	890 T	22 121	84,3	III t	L'SI	Z6S 07	9'84	2195	71'4	76 232
ribunal canadien du commerce xtérieur	7	7	ε	7	*	かか	8 6	9,22	\$	9,22	t	かかか	6
ravaux publics	815	729	79	72	690 I	5,29	L8 :	S'L	† 18	L'SL	187	24,3	9SI I
Tiavail	91	ς	6	12	17	0,02	17	0,02	52	5,65	41	S'07	77
ransports	80£ 9	89† I	432	132	78LL	2,59	OLS	8,8	0749	8,08	£09 1	2,91	\$354
tatistique Canada	167	188	283	163	6Lt 1	8,12	977	7,84	t/S	1,28	158	6,75	\$76
olliciteur général	0	0	0	7	0	0,0	7	0,001	0	0,0	7	0,001	Z
ervice correctionnel du Canada	70	13	L	٤	££ .8	L'9L	01	23,3	LZ .	8'79	91	3,75	43
ecrétariat du Gouverneur énéral	I	0	7	0	1 35 18	5,55	2	L'99	3.	0,001	0	0,0	3
ecrétariat des conférences ntergouvernementales canadiennes	0	I	0	0	I	0,001	0	0,0	0	0,0	Į	0,001	I
ecrétariat d'État du Canada	7	6	L	77	11	2,72	67	2,27	6	22,5	18	S'LL	017
ecrétariat canadien	I	0	0	0	I di	100,0	0 10	0,0	1 3	0,001	0	0,0	I
anté nationale et Bien-être ocial	253	61	577	85	332	9,52	187	t'9t	787	6'LL	LEI	1,22	619
evenu national (Impôt)	SL	18	23	9	901	5,87	67	21,5	86	9,27	18	4,72	SEI
evenu national (Douanes et	3	6	3	S	21	0,09	8 854	0,04	9 🔡	30,0	ÞΙ	0,07	07
Sches et Océans	I 253	203	210	07	97LT:	٤,78	052	12,7	EEL I	L'L8	243	12,3	946 I
Office national des transports	9	9	8	01	12	0,04	81 :	0,09	71	L'97	91	5,52	30
Office national de l'énergie	01	0 .	*	3	01	8,82	L	7,14	pl Id	4,28	ε	9'11	LT
ustice	11	L	LS	34	81	5,81	16	2,58	89	4,28	It.	9,75	601
nvestissement Canada	0	I	7	I	1	0,22	3	0,27	7	0,02	7	0,08	t
ndustrie, Sciences et Technologie	H	12	10	9	. 23	0,62	91	0,14	17	8,52	81	7,94	6E
reffe du Tribunal de la oncurrence	0	0	I	0	0 .	0,0	I	0,001	I :	0,001	0	0,0	ī
endarmerie royale du Canada fonctionnaires)	36	9	91	9	St	2,78	77	32,8	\$\$	1,28	12	6,71	49
zi jor	727	07	25	8	767	0,58	09	0,71	304	7 '98	84	9,81	352
папсея	15	Þ	8	ς	91	2,22	EI	8'77	- 50	0,69	6	0,15	67
invironnement	949 I	339	182	7.5	2016	1,28	ESE .	6'71	LS6 I	9,28	IIt	₽, 7.1	698 7
inergie, Mines et Ressources	625	203	125	05	732	4,87	707	9,12	189	6,27	253	1,72	b £6
inploi et Immigration	17	LI	74	9	38	6,52	30	1'77	St	7,99	23	8,88	89
Diversification de l'économie de Ouest	I	0	I	I	I	5,55	7	L'99	7	L'99	I	5,55	٤
Séfense nationale fonctionnaires)	7702	709	171	Lt	6497	5,29	812	S'L	2 248	9'11	649	22,4	Z68 Z
Arinistère	-olgnA sənonq	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	IstoT

précisent pas le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

groupe linguistique, 1990
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le
exergorie reconsidue, sexe et groupe inguistique

cc	0,02	0.1											
35	2,61	01	4,17	72	L'St	91	54,3	61	L	6	3	91	Cour suprême du Canada
8	5,29	5	8,08	51	t'S9	LI	34,6	6	7	12	3	9	Cour fédérale du Canada
385	2,92	101	8,57	8	2,78	3	62,5	ς	7	I	3	7	Cour canadienne de l'impôt
I	0,0	0	0,001	187	8,8	34	2,19	155	9	- 87	\$6	526	Consommateurs et Sociétés
	.\$	107 - 110		itust.	100,0	建議	0,0	0	0	I	0	0	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
12	7,14	ç	5,82	L	5,82	L	L'17	S	t	3	I	7	Conseil du Trésor (Secrétariat)
7	0,08	1	0,02	(Casa	0,001	7	0,0	. 0	I	I	0	0	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
	0,04	*	0,09	9	0,07	L	30,0	E . 141	7	ς	7	I	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
£85	L'99	7	£,££	I	L'99	7	Ε, ΕΕ	I	I	I	ī	0	Conseil d'examen du prix des médicaments
I	0,0	0	2,27	654	12,5	£L	2,78	IIS	91	LS	176	382	Communications
E	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Commission nationale des libérations conditionnelles
17	0,001	7	0,001	3	5,88	I	L'99	7	0	I	0	7	Commission mixte internationale
Tests	0'0			0	. 0,22	I	0,27	ξ	[0	3	0	Commission des relations de travail dans la fonction publique
1	0.0	0	0,001	M. S.	0,001	1.	0,0	0	0	I	0	0	du Canada
09	0,22	52	0,84	74	0,02	72	0,02	52	II	† I	SI	10	Commission de la fonction publique Commission de réforme du droit
23	7,05	L	9'69	91	8,74	II	2,28	12	ε	8	t	8	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
601	t'79	81	9'\$6	16£	£,91	62	۲,08	330	I	87	17	313	Commission canadienne des grains
133	L 99	3 Konstill	£,££	7	0,08	٤	0,02	ε	I	7	ε	0	Commission canadienne des droits de la personne
I	0,0	0	0,001	T SS	0,001	1	0,0	0	0	I	0	0	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
7	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	7	0	0	0	Commissariat aux langues officielles
1	0,001	I	0,0	0	0,0	0	0,001	I	0	0	I	0	Centre canadien de gestion
77	0,05	LI	7,22	S	5,72	9	T,2T	91	9	0	11	ς	Bureau du Directeur général des élections
7	0,001	3	0,07	L	0,08	ε	0,07	L	I	7	7	ς	Bureau du Conseil privé
1	0,001	ī	0,0	0	0,001	7	0,0	0	7	0	0	0	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
F (3)	0,001	0	0,001	0	0,001	1	0,0	0	Ī	0	0	0	Bureau des relations fédérales- provinciales
981	9,71	54	p,28	19-31 1 1 B.G	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Bureau de services juridiques des pensions
- 15		- 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		112	b 'L	01	9'76	126	0	01	24	102	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
IEI	6,85	15	52,5	18	4,18	87	9,81	H	52	23	3	8	Bibliothèque nationale du Canada
001	31,0	IE	0,69	69	L'7t	99	5,72	SL	72	18	97	67	Archives nationales du Canada
95	2,57	It	8,82	SI	64,3	97	0,47	<i>†L</i>	17	14	61	55	Approvisionnements et Services
6ES E	22,6	L6L	4,77	2735	1,12	974	6,8T T,2E	2 793	78	8	13		Anciens combattants
EI	6,97	01	1,52	ξ.	8,52	L	7,94	9	9	1 985	t t	2 149	developpement international Agriculture
₱ ∠ I	6,01	61	1,98	SSI	8,86	† 9	2,59	011	6	SS	01	100	Affaires indiennes et du Nord canadien Agence canadienne de
941	6,21	87	1,48	841	9,12	38	4,87	138	11	LZ	LI	121	Affaires extérieures
IstoT	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	Franco- phones	byoues	Franco-	-olgnA sənonq	Ministère
	ues	Francopho	səuc	Anglopho	sə	Еешт	sət	ишоН	sət	Eemn	nmes	noH	

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nota: — Γ addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

681 59	2,15	†9£ 07	8'89	918 tt	0'tt	989 87	0'99	£05 9£	ISt 6	162 61	£16 01	589 57	lstoT
£	5,55	1	L'99	7	L'99	7	5,55	I	0	7	I	0	Tribunal de l'aviation civile
71	4,12	3	9'8L	11	6,43	6	7,25	S	3	9	0	ς	Tribunal d'appel des anciens combattants
36	9,88	20	*	91	*	91	9,22	07	12	†	8	12	Tribunal canadien du commerce extérieur
I 87¢	2,72	L67	8,27	1 327	8,75	069	2,28	1134	161	667	306	828	Travaux publics
ヤムヤ	34,4	163	9'59	311	8,24	203	2,72	172	91	127	L8	184	Travail
2 883	9,62	L9L	4,57	2116	2,54	1 225	2,72	859 1	988	698	117	1247	Тапъротъ
9† I I	9,25	804	t 't9	8£T	T,54	687	5,72	LS9	183	908	225	432	Statistique Canada
176	32,5	ΙÞ	5,76	28	8'97	6\$	2,52	19	97	33	SI	22	Solliciteur général
7 167	4,45	974	9'59	1771	32,6	101	t,78	097 I	270	437	947	786	Service correctionnel du Canada
I†	1,82	23	6,54	81	L'0L	67	5,62	15	LI	12	9	9	Secrétariat du Gouverneur général
6	0,001	6	0,0	0	9,88	S	t'tt	፟	ς	0	<i>t</i>	0	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
1181	5'69	1 259	3,05	225	6,82	490 I	I'It	ttL :	StL	322	115	230	Secrétariat d'État du Canada
9	0,09	3	0,04	7 :	0,04	7	0,09	3	I	I	7	I	Secrétariat canadien
044 I	6,72	t6t	1,27	1 274	9,72	610 I	4,24	ISL	167	97.L	503	875	Santé nationale et Bien-être social
660 6	L'ST	2337	£*7L	1949	t'9t	4 225	9,52	t18 t	1118	701 E	617 1	₹59 €	Revenu national (Impôt)
086 L	8,52	706 I	2,97	840 9	2,75	L96 7	8,28	5 013	632	2 335	1 270	3 743	Revenu national (Douanes et Accise)
L 06	5,72	248	15,7T	6\$9	٤,6٤	379	L'E9	872	011	512	138	044	Pêches et Océans
220	8,14	76	2,88	128	€,74	104	L'75	911	St	65	Lt	69	Office national des transports
1/8	9,22	61	⊅ ' <i>LL</i>	59	٤,9٤	55	L'09	IS	8	52	H	07	Office national de l'énergie
SLI	L'St	08	54,3	\$6	1'19	401	6,88	89	87	65	32	98	Justice
LS	1,82	91 .	6'14	ΙÞ	6,54	52	1,62	32	8	41	8	77	Investissement Canada
1 269	6,88	430	1'99	688	6,25	SSt	1,49	\$18	161	797	539	SLS	Industrie, Sciences et Technologie
3	0,001	3	0,0	0	0,001	3	0,0	0	ε	0	0	0	Greffe du Tribunal de la concurrence
238	6,52	LS	1,97	181	2,42	159	8,24	601	07	68	LΙ	76	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
225	1,25	64	6'19	971	96,0	18	0,49	ttl	32	67	Lt	L6	s19no-
214	40,2	98	8,62	128	1,82	170	6,54	76	53	<i>L</i> 9	33	19	Finances
169 1	30,0	808	0,07	1 183	1,04	849	6,68	1013	539	687	697	<i>t</i> †/	Environnement
189	6,15	712	1,88	†9 †	L'97	318	5,52	595	108	210	601	724	Energie, Mines et Ressources
17 285	6,88	4 266	1,88	8314	2,02	6 322	8'67	9 790	7 000	4312	Z 257	4 002	Emploi et Immigration
<i>L</i> 91	0,6	01	0,49	LSI	6,25	09	1,48	701	L	ES	3	104	Diversification de l'économie de l'Unest
2 265	24,2	079	8,27	776 I	32,0	178	0,89	77/ I	243	872	TTE	1 396	Defense nationale (fonctionnaires)
91	8,83	11	5,15	S	8,83	11	5,15	Ş	8	3	3	7	Cour suprême du Canada
901	1,84	IS	6,12	55	9,98	09	43,4	97	3.1	67	50	97	Cour fédérale du Canada
34	1'77	SI	6,22	61	1,74	91	6,22	81	9	01	6	6	Cour canadienne de l'impôt
£08	7,04	323	8,92	087	1,04	377	6,68	184	153	691	170	115	Consommateurs et Sociétés
6	L'99	9	5,55	3	5,55	3	L'99	9	. 7	I	<i>t</i>	7	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
918	7,25	EII	9'19	506	6'87	951	1,12	163	19	\$6	25	III	Conseil du Trésor (Secrétariat)
£7	32,9	77	1,70	67	1,14	30	6,82	643	12	81	12	18	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
215	4,84	101	9,12	III	t'Lt	102	9,22	113	† 9	38	07	73	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Pranco-		Pranco- Prones	-olgnA sənonq	Ministère
	sau	Гтапсорћог	sə	Anglophona	,	Бетте	8	ЭшпоН	sai	Femm	uez	шшоН	

Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur

selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1900

natières dangereuses	I	I	ε	0	7	0,04	3	0,09	7	0,08	Ι	0,02	S .
Conseil de contrôle des xus slister relatifs aux						ciac		C, IC	OT 3	6'01	ε .	1,52	13
Conseil d'examen du prix des médicaments	ς	0	ς	3	S	2,85	8	2,13	01	6'94		9,29	32
Conseil canadien des relations du travail	ς	L	9	14	12	3,78	07	5,29	II	7,45	12	9 59	CE
Communications	907	138	184	180	344	9'87	498	4,12	390	1,22	318	6,44	807
Commission nationale des libérations conditionnelles	52	LI	<i>t</i> S	36	77	1,15	66	6'89	64	2,82	9\$	S'It	135
Commission mixte internationale	7	0	٤	I	7	5,55	Þ	L'99	ς	6,58	I	7,81	9
Commission des relations de travail dans la fonction publique	II	12	ÞΙ	ÞΙ	.53	1,24	82	6,48	25	0'67	56	0,12	19
Commission de révision des marchés publics	I	0	0	Ĭ	T	0,02	T	0,02	I	0,02	1 1	0,02	7
Commission de réforme du droit du Canada	I	7	7	t	£	5,55	9	L'99	£	£,££	9	L'99	6 ;
Commission de la fonction publique	861	LLI	737	⊅ LZ	STE	9,24	90\$	4,78	430	8'87	IST	51,2	188
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	\$8	33	83	95	811	6,24	. 681	1,42	891	4,29	68	9,48	LSZ
Commission canadienne des pensions	†	I	I	I	S	4,17	7	9,82	ς	4,17	7	9'87	L
Commission canadienne des grains	67	3	SI	I	35	L'99	91	5,55	pp	L'16	7	€,8	81
Commission canadienne des droits de la personne	ΙÞ	SI	15	77	99	4,54	: EL	9,98	76	£,17	LE	L'87	129
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	70	11	6	7	18	2,07	13	2,62	67	6,29	SI	1,48	tt
Commissariat aux langues officielles	70	33	81	97	ES .	9'75	pp	t'St	38	2,95	69	8,09	L6
Centre canadien de gestion	0	9	9	61	9	7 '6I	52	9,08	9	4,91	52	9,08	18
Bureau du Directeur général des élections	I	10	L	11	II	6,75	81	1,28	8	9,72	17	4,27	67
Bureau du Conseil privé	LI	77	33	ヤヤ	It.	7,45	.LL	٤,29	95	42,4	89	9'15	811
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	I	3	.7	I	Þ	1,72	3	6,24	€	6,24	*	1,72	4
Bureau des relations fédérales- provinciales	9	7	3	ς	8	0,08	8	0,02	6	5,95	T	8,54	91
Bureau de services juridiques des pensions	٤	ε	61	7	9	22,22	12	8,77	77	2,18	ς	2,81	LZ
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	I	0	11	9	I	9,2	LI	7'76	12	L'99	9	5,55	81
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	I	0	LI	ς	L	€,4	77	L'\$6	81	£,87	S	7,12	23
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	10	0	3	0	01	6'9L	ε	1,52	EI	0,001	0	0,0	EI
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	9	L	91	91	EI	6'87	35	I'IL	77	6'8†	73	1,12	St
Bibliothèque nationale du Canada	17	12	81	8	33	6,22	97	1'77	68	1,88	50	6,55	65
Archives nationales du Canada	8 <i>L</i>	35	LÞ	88	113	1'LS	58	6,24	152	1,59	£L 202 13	6,88	861
Approvisionnements et Services	1531	703	£L6	795	2 234	ε, 62	SES I	7,04	740	t'99	1 265	5,02	69∠ € 9S0 I
Anciens combattants	984	128	907	98	t9S	1,50	767	6,04	842	2,8T	299	20,4	1 226
Agriculture	272	158	325	5	132	7,91	\$67 S	E,E8	0	0,0	9	0,001	9
economique du Canada atlantique Agence spatiale canadienne	0	23	35	20	٤6	8,29	SS	2,75	\$01	6,07	Et	1,62	148
développement international Agence de promotion	281	061	107	191	SLE	0,88	172	42,0	767	2,24	324	8,48	9179
Agence canadienne de	199	191	LLS	ItI	878	5,52	817	5,84	1 238	2,08	302	8,61	I 243
Affaires extérieures Affaires indiennes et du Nord	986	320	330	130	1 286	L'EL	097	26,3	1 599	S,2T	087	2,72	9tL I
Ministère extérieures	-olgnA sənonq	byoues	byoues	phones Franco-	'N	%	'N	%	'N	%	.N	%	lstoT
		лтея	ттэЭ		шоН	nes	Lemn Femn	səu	IqolgnA	rones	- Francoph	səuo	

[610]	969 E I	3772	ets b	€69 I €	7Lt LI	8,57	017 9	7,92	607 81	6'94	S9t S	1,52	73 687
ibunal d'appel des anciens imbattants	0	0	Ī	0	0	0,0	I	0,001	I	0,001	0	0,0	1
ibunal canadien du commerce	t	Ī	7	0 7	S	7 'I <i>L</i>	7	9,82	9	L'\$8	I	£,41	L
avaux publics	759	132	25	LI 3	†8L	6,16	69	1,8	t0L	5,28	671	S'LI	258
lisva:	74	15	11		† S	t'6L	ÞΙ	9,02	53	6°LL	SI	22,1	39
snoqsns.	232	131	£\$		£99 ·	8,06	L9	2,6	SLS	8,87	SSI	2,12	EL.
atistique Canada	187	881	212	08	699	9'69	767	4,08	869	1,27	397	6,72	96
liciteur général	6	I	ς	0	01	L'99	S	5,55	τI	6,89	1	7.9	; [
rvice correctionnel du Canada	997	125	617		168	0,28	198	0,84	StS	2,2T	702	27,5	ZSL ZSL
crétariat d'État du Canada	L	6	8		91	2,22	13	8,44	SI	L'15	71	£,84	57
nté nationale et Bien-être cial	733	191	076		868	t'St	870 I	9,48	1 653	7,58	321	£,81	946 I
venu national (Impôt)	2 128	901	097	138	7 834	9'78	869	⊅ '∠I	2 588	t'SL	778	24,6	3 432
venu national (Douanes et	<i>L</i> 19	†LI	180	84	162	t'SL	857	24,6	L6L	0,87	727	24,0	6†0 I
ches et Océans	91/8	104	671	70	096	6'18	69I	I'SI	\$66	6,88	124	1,11	6111
fice national des transports	St	17	81	8	LS	L'89	97	5,15	63	6'SL	70	1,42	83
fice national de l'énergie	69	17	6	9	SL	٤,٤8	SI	L'9I	7.1	0,08	81	20,0	06
	944	†9I	121	SII	019	5,29	998	5,75	L69	t'11	627	9,82	946
vestissement Canada	٤	0	٤	0	ε	0,02	3	0,02	9	0,001	0	0,0	9
dustrie, Sciences et Technologie	87	ÞΙ	12	ς	77	7,17	LI	8,82	07	8,76	.61	2,28	69
endarmerie royale du Canada pretionnaires)	LI	3	10		07	5,29	12	2,75	LZ	4,48	\$	9'51	25
2191	316	⊅ \$	67	9	370	7 '16	SE	9'8	345	2,28	09	8,41	S0t
nances	LSI	St	69	τī	707	4,27	LL	9,72	220	6,87	69	1,12	647
vironnement	6171	313	546	64	1 733	0,48	379	0,61	899 I	0,18	392	0,61	790 7
ergie, Mines et Ressources	986	512	651	79	1 201	5,48	221	2,21	S#1 I	2,08	LLZ	5.91	1 422
noiseration	100	67	79		671	6,29	LL	1,48	791	L'1L	19	28,3	977
versification de l'économie de quest	ς	0	I	0	S	5,58	ī	7,81	9	0,001	0	0,0	9
fense nationale nctionnaires)	1 085	928	230	154	197 [2,97	384	8,02	1315	8,17	055	7,82	St8 I
ur suprême du Canada	ξ	٤	8		9	31.6	13	4,88	H	6.72	8	1771	61
ur fédérale du Canada	0	0	7	I	0	0,0	٤	0,001	7	L'99	I	5,55	3
nsommateurs et Sociétés	741	98	I t	SI	871	1,97	99	53,9	183	7,87	IS	8,12	234
nseil national de mercialisation produits de ferme	I	0	0	0	Į	0,001	0	0,0	Ī	0,001	0	0,0	I
nseil du Trésor (Secrétariat)	61	S	9	Ţ	74	p'LL	L	9,22	52	9,08	9	p'61	16
nseil du Trésor (Bureau du nitôleur général)	ε 3	0	0	I	£ 3	0,27	I	0,25	8	0,27	I	0,22	7
91912ir	-olgnA sənodq	Pranco-		Franco- phones	.N	%	'N	35	.N	?>	'N	?,	IstoT

précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la primière langue officielle est connue

97 L'L 5,29 77 7,51 t 9'78 canadiennes des télécommunications Conseil de la radiodiffusion et 0,52 0,57 0,52 1 0'54 8 Conseil d'examen du prix 0,25 0'54 0,82 Conseil canadien des relations du 059 0'7.7 2,11 177 88 5,88 94 917 Communications 0 0,001 T 0,001 1 0 0 0 libérations conditionnelles Commission nationale des H 0,001 8 6'06 0 8 Commission mixte internationale 0'54 0'54 0 tonction publique de travail dans la Commission des relations 8 L'99 2 1 €, € € 1 7 L'99 0 du Canada Commission de réforme du droit 191 6°51 325 1,42 7,19 187 8,88 081 *L*9 SET publidue Commission de la fonction 23 1'97 9 6°EL 6'09 11 1'68 t du statut de réfugié Commission de l'immigration et 0 0,001 0,0 0 0,001 0 Commission canadienne des 01 C'7 5'16 68 5°LZ 67 67 Commission canadienne des 8 to t 0,08 t Þ droits de la personne Commission canadienne des 7 0 0,001 7 0 0,001 7 à la protection de la vie privée Commissariats à l'information et 2 1 0,08 1 I Commissariat aux langues officielles 0 0,001 0,001 Centre canadien de gestion 0 7 0,02 0,0 0 0,001 0 Bureau du Directeur général des S 0'0t 7 0.09 ε 0'07 0,09 Bureau du Conseil privé 9 0,08 L'99 to magistrature fédérale Bureau du Commissaire à la 5 0'07 I 0,08 t 0'09 3 0'0t 0 Bureau des relations fédérales-71 8,52 7'94 35 t Q Bureau de services juridiques des 8 0 0,001 8 + 0,08 affaires réglementaires P t t Bureau de privatisation et des 1 0 0,001 0,001 Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme 0 £ 0 0,001 ε L'99 l'Office du transport du grain Bureau de l'administrateur de 87 5 €,87 81 4,08 L 9'69 91 t de la sécurité des transports les accidents de transport et Bureau canadien d'enquête sur 441 6'77 77 1,27 1,00 LII 6,55 09 97 Bibliothèque nationale du Canada 611 5,52 87 5'91 16 7,88 £,13 Archives nationales du Canada 17 9'87 0 t'IL 9'87 9 7'11 SI Approvisionnements et Services 801 9'99 t'Et 0'97 901 981 911 St [9 Anciens combattants 097 7 011 5,08 0781 0,81 90t 0,28 758 I 901 008 758 1 250 Agriculture 0 0,00 0 0'001 0 0 Agence spatiale canadienne 9 L'91 ٤,٤8 5 0 économique du Canada atlantique t Agence de promotion 112 E'Lt L'75 0,71 61 0,88 développement international Agence canadienne de 974 t't 9'56 £69 5'77 5,23 403 315 52 818 Affaires indiennes et du Nord 15 L'L8 09 9'18 81 t'89 Affaires extérieures Lotal byoucs buoues byoucs Ministère Franco--olgnA -olgnA Erancophones Anglophones _Еешшег ношшея **Eemmes** Ноттев

ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

lsto	3 130	606 9	22	LLI E	StO t	L'178	730	£,21	689 €	£'LL	980 I	L'77	ELLT
ibunal canadien du commerce térieur	,	5 3		0 I	8	6,88	I	1,11	9	L'99	3	5,55	5
avaux publics	111	87	I	L S	681	٤'98	77	13,7	159	٤'84	35	7,12	91
lisve	52	L	Ţ	E 1	75	8,07	tΙ	2,62	88	2.67	01	20.8	r
spodsns	707	Zt 7	7(8 0	744	L'68	87	10,3	777	6,18	05	t,81	.L.Z
atistique Canada	79	07 70	I	E I	78	7 '58	ÞĬ .	9'†1	£L .	0'94	23	24,0	6
lliciteur général	50	t (7 /	74	L'7L	6	5,72	LZ	8,18	9	2,81	33
rvice correctionnel du Canada	59) [9 (76	2,28	91	8,41	SL	t'69	33	9,08	101
crétariat du Gouverneur nétal	7	7		0 1	†	0,08	1	20,0	3	0,09	7	0,04	7
crétariat d'État du Canada	53	23	11	9 4	97	L'99	23	6,88	07	0,88	67	45.0	59
rétariat canadien	I	0)	0 (1	0,001	0	0,0	I	0,001	0	0,0	<u></u>
rté nationale et Bien-être	105	77	LE	6	124	6,27	91	1,72	139	8,18	18	2,81) <u>/</u> T
venu national (Impôt)	104		H	3	StI	2,19	ÞΙ	8,8	SII	2,27	tt	L'L7	SSI
venu national (Douanes et	LL		Þ I		66	6,88	61	1,61	16	I,77	LZ	577	BII
tection civile Canada	6		I	0	01	6'06	I	1,6	10	6'06	I	1'6	II
hes et Océans	tII		L	7	E41 .	1'46	6	6,2	121	9'64	18	4,02	SI
ice national des transports	81		ς		24	<i>t</i> ' <i>LL</i>	L	9,22	23	Z,4T	8	8,22	IE 31
ice national de l'énergie	14		I	7	SI	6,88	. 8	L'91	SI	٤,٤8	ε	L'91	BI
əəii	ς	8	L	0	13	0,29	L	35,0	71	0'09	8	0,04	7(
estissement Canada	01	I	3	0	H	9'84	٤	7,12	EI	6,26	I	I'L	ÞΙ
ustrie, Sciences et Technologie	192	53	87	S	245	1,88	33	6'11	220	1,67	85	6,02	847
ffe du Tribunal de la currence	0		I	0	0	0,0	I	0,001	I	0,001	0	0,0	I
ndarmerie royale du Canada nctionnaires)	0		0		I	0,001	0	0,0	0	0,0	I	0,001	I
êts	97		7		32	6,88	†	1,11	82	8,77	8	22,2	9€
	SL		01		88	8,68	01	2,01	28	L'98	13	13,3	86
ironnement	185		77		727	L'68	97	٤,01	207	8,18	97	18,2	253
rgie, Mines et Ressources	LII	32	τI		671	2,68	81	8,01	131	t'8L	98	9,12	19T
noi et Immigration	711	IS	30		891	2,18	39	8,81	LtI	0,17	09	0,62	707
ctionnaires) ersification de l'économie de est	87	I	ς		67	6,28	9	1,71	33	5,49	7	L'S	SE
suse nationale	107	61	10		126	5,19	12	<i>T</i> ,8	711	8,48	71	15,2	138
r fédérale du Canada r suprême du Canada	I	0	0		I	0,001	0	0,0	I	0,001	0	0,0	I
r canadienne de l'impôt	9	0	0		9	0,001	0	0,0	9	0,001	0	0,0	9
sommateurs et Sociétés	0		0		7	0,001	0	0,0	0	0,0	7	0,001	7
erme sommateure et Sociétés	53	17	11	<i>t</i>	59	5,18	SI	8,81	t9	0,08	91	50'()	08
seil national de mercialisation des produits	I	0	0	0	I	0,001	0	0,0	I	1()()()	0	(),()	I
seil du Trésor (Secrétariat)	٤01	LZ	52	8	130	8,67	33	7:07	158	5,87	35	5.12	£91
seil du Trésor (Bureau du trôleur général)	34	9	6		07	1,47	†I	56,25	43	9,67	11	20,4	tS
seil de la radiodiffusion et élécommunications diennes	50	3	Ş	I	23	€,67	9	7,02	52	2,68	7	8,51	67
istère	-olgnA sənodq	Franco- phones		Pranco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT

Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	поН	umes	Femn	səu	шоН	mes	Еешт	sə-	dqolgnA	ones	Francop	poues		
ère	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq		.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	4	IstoT
s extérieures	344	100	77	8	ヤヤヤ	6,56	32	7,8	368	E,TT	108	72,77		94¢
s indiennes et du Nord	134	70	56	†	†SI	7,58	30	16,3	091	0,78	74	0,81	;	184
canadienne de perment international	79	98	8	8	86	0,68	91	0,41	04	t '19	tt	9,85		114
nique du Canada atlantique	LZ	L	Þ	I	34	2,78	S	12,8	18	5,67	8	5'07		39
spatiale canadienne	L	7	I	I	6	8,18	7	18,2	8	L'7L	ε	27,3	/313A009	II
1ure	124	30	71	ς	†\$1	9,28	97	5 ' 5 I	StI	9,08	38	t'6I	********	081
s combattants	351	t	ε	3	78	0,28	9	0'51	33	2,28	L	S'LI	100	0Þ
isionnements et Services	SSI		55	S	202	2,48	38	8,21	881	٤,87	25	7,12		240
ss nationales du Canada	13	7	t	I	SI	0,27	S	25,0	41	0,28	3	0,21		70
nèque nationale du Canada canadien d'enquête sur dents de transport et	7	7	<i>t</i>	1	†	b ' b b	ç	9,52	9	L'99	€ 3	5,55		6 .
dents de transport et curité des transports de l'administrateur de	8	0	0	I	8	6'88	1	1,11	8	6'88	I	I'II		6
du transport du grain de la Coordonnatrice, n de la femme	0	0	I	0	<i>t</i>	0,08	τ	0,02	ç	100,0	0	0,0		S
de privatisation et des réglementaires	13	7	9	0	SI 0	0,0	t	0,001	1	0,25	٤	0'\$L		†
des relations s-provinciales	H	6	9	S	50	t,17 2,43	9	3,85	61	8,42	7	2,24	.81	12
du Commissaire à la nure fédérale	0	7	I	0	3	L'99	n La chai	5,55	1	5,55	3 1 1 A	L'99		£.
du Conseil privé	67	15	77	ς	ΙÞ	٤,09	LZ	7,65	IS	0,27	LI	25,0		89
du Directeur général des	I	7	0	0	ε	0'001	0	0,0	I	5,55	7	L'99		ε
du surintendant tutions financières	3	Ī	0	0	Þ	0,001	0	0,0	ε	0,27	E E	25,0		*
anadien de gestion	٤	7	7	7	ς	9,88	t	*** ****	ς	9,88	t	t'tt	10.5	6
externe d'examen de la nerie royale du Canada	Ţ	I	0	0		0,001	0	0,0	I	0,02	Ĭ	0,02		7
sariat aux langues sariats à l'information et	7	10	ε	I	15	0,27	†	0,22	ς	5,15	eH (8,89	100 100 100 100 100 100 100 100 100 100	91
sion de la vie privée	7	ī	0	7	ε	0,09	7	0,04	7	0,04	ε	0'09		S
la personne	7	0	S	0	b	す ' すす	ς	9'55	6	0,001	0	0,0		6
sion canadienne des	9	0	0	0	9	0,001	0	0,0	9	0,001	0	0,0		9
on de l'immigration et de réfugié de réfugié	7	I	I	0	S	6,58	I	7,81	5	6,88	11 6 4 4 6	7,81		9
sion de la fonction	77	70	12	8	tt	8,89	07	5,15	98	5,95	87	8,84		19
sion des plaintes du ontre la Gendarmerie 1 Canada	I	I	0	0	7	0,001	0	0,0		0,08		0,02		7
sion des relations l dans la publique	†	ε	0	0	4	0,001	U	00	25 to 130					
sion du droit d'auteur	0	1	0	0	I	0,001	0	0,0	0	1,72	1 2 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	6,24		L
olanoinate internationale	7	0	0	0	7	0,001	0	0,0	7	0,00	0	0,001		1
sion nationale des se conditionnelles	6	3	7	I	15	0,08	ε		9 T CEP		1000		- ,1.	77
ications	19	32	15	6	£6	9,18	21	20,02	£L 11	6,57	10	7,62		SI
anadien des relations du	9	I	0	0	-L	0,001	0	0,0	9	r,28	I t	0,95	1.,	tII til
examen du prix	3	0	0	0	ε	0,001	0	0'0	3	0,001	0	0,0		£
e contrôle des										-1:		oto		-

Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1990

	Total global	tol ssi	£'IL	†69 79	L'87	868 817	218 328 a
	sispart uo sislgaA	705 L	p'99	967€	9'88	11 792	767 11
	Français	797	61	13 465	1'86	957 81	957 EI
catégories	sislgnA	894 611	t'16	3 228	9'7	177 996	177 996
Toutes les	Billingue	73 820	6,98	40 830	1,59	089 †9	089 t9
	Total	795 97	S'SL	8 630	24,5	761 SE	32 202
	Anglais ou français	1 223	L'05	1512	٤٬67	3 065	390 E
	Français	901	2,4	\$88 t	9'16	16t t	16t t
	sislgnA	73 587	7'86	428	8'1	24 015	24 015
Exploitation	Billingue	t19	6'17	7 186	1,87	008 7	008 7
	Total	41 287	6'59	275 12	1,45	659 79	689 79
	Anglais ou français	2315	5'79	9LZ I	35,55	165 €	165 €
	Français	64	9,1	\$18 t	t'86	768 t	768 P
litentainimba	sislgnA.	37 689	1'96	1 323	6'£	34 015	34 015
Soutien	Bilingue	769 4	52,9	13271	1'74	E06 LI	£06 LI
	Total	L6S 07	9'84	S19 S	517	717 97	76 232
	Anglais ou français	888	0,87	121	22,0	1139	6EI I
	Français	98	€,€	990 I	L'96	1 102	I 105
	sislgnA	075 LI	L'16	617	2,3	696 LI	696 LI
Technique	Billingue	LZL I	31,2	3 800	8,89	LZS S	LTSS
	Total	918 77	8,89	70 364	2,15	081 59	681 59
	Anglais ou français	1 621	0,77	584	23,0	2 106	7 100
extérieur	Français	97	0,1	5 289	0'66	5 9 12	5 615
et service	eislgnA	32 126	9'16	984	2,4	32 912	32 912
noitstration	Bilingue	10 070	38,2	16 209	8'19	56 229	56 229
4	Total	18 209	6'94	29t S	1,52	73 674	789 £7
	Anglais ou français	992	0,28	891	0,81	456	7£6
	Français	LI	9'7	PE9	p'16	159	159
professionnelle	sislgnA	12 957	1'86	727	6'I	13 209	13 209
Scientifique et	Bilingue	L00 Þ	7'87	LLZ t	9'15	8 284	8 784
	IstoT	689 €	E, TT	980 I	L'77	SLLT	SLLt
	Anglais ou français	352	9'84	96	7,12	877	877
	Français	0	0,0	3	0,001	٤	3
	sislgnA	989	5'86	10	S'I	949	919
Gestion	Bilingue	7 999	4,87	L96	9'97	3 633	3 633
Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	'N	%	.N	%	franco- phones	IstoT
		dqolgnA	oues	Erancop	səuou	-olgnA sənonq	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. SS.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1990

6,61	4919	8,72	6198	7,11	2198	7,62	160 6	4,01	3 225	L'0	208	Québec (sauf RCN)
6,12	909 1	31,2	2 288	1,41	1 037	7,22	I 863	5,0	647	0,1	04	Nouveau-Brunswick
0,88	164 7	8,22	3 034	6,21	2 120	6'91	2 246	9'L	900 I	L'0	L6	Nouvelle-Ecosse
1,91	326	32,9	999	8,11	239	32,5	859	0,8	102	9,1	33	lle-du-Prince-Edouard
Z' <i>L</i> Z	709 I 305	1,22	986 1	7,22	1 257	5'61	640 1	8,4	767	L'0	38	Тепе-Исиvе
%	.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	Lieu de travail
uo	Exploitat	lits:	nsinimbs	ənb	Techni	ını	extérie	relle	noissətorq		Gestion	
		ŧ	Soutter			93	SCLAIG		19			
			. ~				19	ənl	Scientific			
			. ~				sinimbA tə	ənl	Scientific			

Total

a L'effectif total ne provient pas de	in action amâm el									-6	207.20	vior	0#2.07#
IstoT	SLL t	2,5	23 682	8'01	681 89	8'67	76 232	12,0	689 79	7,82	35 205	1'91	E 82E 812
Etranger	767	0,61	18	2,2	LLL	1,02	52	9,1	348	22.5	23	2,1	098 I
Territoires du Nord-Ouest	8	6'0	64	9'8	TLT	7,81	608	7,55	506	22,5	141	t'S1	916
Дпкоп	6	1,1	180	0,12	971	0,71	7LI	5,02	†61	9,22	†\$1	0,81	LS8
Colombie-Britannique	871	L'0	SS6 I	9'6	9515	2,25	3 073	0,21	1848	26,5	\$69 t	6,22	174 OZ
АГрепа	66	L'0	1 495	0,11	3318	1,22	LL6 I	6'11	3 324	1,25	986 7	9,22	13 234
<u> 2</u> ягкатеће мал	19	0,1	\$08	9'81	1 220	26,3	587	٤,٤١	96† I	52,4	1 200	20,3	006 €
Manitoba	16	0,1	1013	6'01	2 356	5,25	1 334	かり	3 026	7,28	1418	15,3	757 6
Ontario (sauf RCN)	737	9'0	6€8 €	L'01	ELITI	1,15	₹76 €	6'01	81401	0,62	6 212	17,3	35 910
Ontario (RCN)	7172	5,4	IZS L	7,41	65t LI	6,25	2 423	10,2	187 81	2,15	3 201	0,8	23 I45
Québec (RCN)	008	S't	899 I	٤'6	9718	からか	886	2,2	2 2 2 3 3	8,05	783	かり	\$76 LI
Québec (sauf RCN)	802	L'0	3 225	4,01	160 6	4,62	219 8	L'11	6198	8,72	4919	6,61	096 0€
Nouveau-Brunswick	04	0,1	6L†	5,0	I 863	7,22	1 037	1,41	2 288	31,2	909 1	6,12	Ste L
Nouvelle-Ecosse	16	L'0	900 I	9°L	2 246	6'91	2 120	6'51	3 034	8,22	164 7	0,88	13 295
lle-du-Prince-Edouard	33	9,1	102	0,8	859	32,5	539	8,11	999	6,28	326	1,91	7 0 2
Lerre-Neuve	88	L'0	197	8°t	640 1	S'6I	1 257	7,22	1 386	1,22	T 205	2,72	168 8

précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Répartition, en nombre et pourcentage, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1989 et 1990

6861

							0661								
7E9 Þ	6'I	98	8,1	1/8	6'0	77	I'tI	159	6'58	₹ 186 €	\$777	9E0 I	9'11	965 €	Total
SZ6 I	2,2	43	2,0	38	2,1	23	6'91	326	1,58	66S I	9,12	917	4,87	60S I	WS
9£0 I	9'1	LI	2,2	23	8,0	8	5'91	ILI	2,58	898	2,52	241	8'9L	86L	EX-I
058	8,1	SI	9,1	ÞΙ	6'0	8	2,01	68	5,68	194	2,52	461	8'94	659	EX-2
06t	9,1	8	2,1	9		Annan	E,T	98	L'76	tSt	9,02	101	t'6L	386	EX-3
152	E, I	3	_				L'11	LZ	٤,88	707	7,64	19	9,87	041	EX-4
<u>L6</u>	0,0	0	_		0,0	0	1,2	7	6,76	\$6	9,02	07	t'6L	LL	EX-Sp
de la catégorie	%	.N	%	N.	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Groupe et niveau
Effectif festal	s9	Membres minorite sibles		Person handicap	Səuc	Autochto	Si	Femme	ues	шоН	souce	Francoph	oues	dqolgnA	

					1-1;-:	- Atimomica of	- COUNTON	sop soaqua	- 10 300	nenibued s	90003190	sanotdoot	ne . əp uo	itinitàb el mon 472	a Voir Lexique, p.
SLLt	2,1	100	6'I	16	6'0	St	E'SI	730	L'+8	St0 t	1,22	980 I	E'LL	689 €	Total
096 I	2,2	43	1,2	ΙÞ	I,I	77	6°LI	320	1,28	1 610	22,3	438	L'LL	1 277	WS
180 1	2,8	30	2,3	72	£,1	tl	L'LI	161	82,3	068	22,5	243	S'LL	858	EX-1
\$68	6°I	LI	9,1	ÞΙ	۲,0	9	12,5	112	5,78	587	8,42	777	2,27	£19	EX-2
†6 †	4,1	L	9,1	8	_	*****	٤,8	I†	L'16	423	p'61	96	9,08	868	EX-3
747	<u> </u>	2 months	· —	1997	-	186	9'81	33	t'98	607	6'97	59	1,57	LLI	EX-4
103		-	_		0,0	0	6,2	ε	1,76	100	p'17	22	9'84	18	EX-2p

De Comprend des cadres de direction désignés GX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-I. er memores des groupes de minorités visiblés.

des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas. Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification Nota: — Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du

OHOUR	31000	tord	STORES	

IstoT	Exploitation	Titratainimba	Technique
		Soutien	

IstoT	25.	Есини	25	шшоН		Sa	Еешше	es	шшоН		85	Lemm	Səl	Ношп		85	Femm	G2	шшоН
lsdolg	%	'N		'N	Total	%	'N	%	.N	Total	%	'N	%	'N	IstoT	%	'N	%	.N
1888	1,62	1915	6,07	3 616	1 202	6,5	65	1,96	I 443	98£ I	7,08	6111	6,91	197	I 257	5,2	99	L'\$6	1611
7 074	7,94	586	8,52	680 I	326	p'L	77	9,26	302	599	2,68	ELS	8,51	76	539	8,8	17	2,19	218
13 295	8,18	8514	L'89	9816	164 7	٤,6	300	۲,٤6	16t t	3 034	0,88	809 7	0,41	475	2 120	4,8	641	9'16	146 [
Ste L	8,14	۷90 €	2,82	872 4	909 I	0'6	ttI	0,19	I 462	2 288	€,88	2 021	L'11	L97	7£0 I	6'8	76	1,19	576
96 0€	T,24	13 221	5,72	17 739	1919	8,11	LTL	2,88	0775	6198	84,3	S97 L	1,21	1 32¢	219€	12,5	452	2,78	3 165
17 924	7,02	960 6	€,64	8 8 8 8 8	£87	8,91	SSI	2,08	879	2 2 2 3 3	4,87	4 330	9,12	E61 I	886	4,62	927	9,07	799
23 142	5,84	917 25	2,12	69£ LZ	3 201	1,71	945	6,28	5 655	16731	2,87	640 EI	8,12	3 652	5 423	0,62	078 1	0,17	3 853
35 910	t'9t	19991	9,52	19 243	6 212	17,2	990 I	8,28	9115	10418	2,28	0168	5,41	802 I	3 924	12,1	t/t	6,78	3 450
757 6	5'97	908 7	2,52	9t6 t	1418	4,61	233	9,£8	1 185	3 026	6,98	679 7	1,51	795	1334	5,51	LLI	L'98	LSII
006 S	t'St	<i>LL</i> 9 7	9,48	3 223	I 200	9'91	661	4,88	1001	96† I	5'76	1413	5,2	83	287	6,51	601	1,88	949
13 234	7,44	5885	8,22	6LE L	986 7	٤,91	LLS	L'08	60t Z	3 324	0,26	690 E	0,8	597	LL6 I	8,51	7.17	2,88	SOL I
174 02	41,2	8 435	8,88	12 036	\$69 t	9'11	ttS	4,88	ISIt	1848	L'88	4 870	٤,١١	119	₹70 €	4,11	320	9,88	2723
L\$8	6,28	647	1'77	378	†\$1	2,24	99	8,72	68	p61 :	7'96	181	9,5	L	₽ZI	5,12	75	7,87	137
916	6,88	338	1,89	878	141	t'9	6	9,56	132	907	1,26	961	6'7	10	309	ε,11	35	7,88	D74
088 I	2,42	375	8,27	SLII	23	0,0	0	0,001	23	348	6.95	861	1.54	120	25	0.4	1	0.86	24

Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe

Gestion

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le

Scientifique	
Catégorie professionnelle	

professionnelle

extérieur

et service

Administration

681 59	0'tt	989 87	0,68	£0\$ 9£	789 £7	7'97	0179	8,57	7.17 LI	SLLt	E'SI	730	L'18	St0 t	Total
LLL	6,81	LtI	1,18	089	18	7'9	ς	8,56	91	†6Z	2,8	77	8,19	072	Extérieur du Canada
ILI	6,54	SL	1,68	96	6L	8,72	77	7,27	LS	. 8	0,0	0	0,001	8	Territoires du Nord-Ouest
911	€'6₺	7.2	L'05	t/L	: 081	0,29	LII	35,0	69	6	1,11	I	6,88	8	Дпкои
9515	9'77	2 298	4,22	2 858	SS6 I	0,12	117	0,67	775 I	871	8'9	10	2,56	138	Colombie-Britannique
3318	Z,74	1 267	8,22	ISL I	797 1	8,22	334	· 7'LL	1 128	66	1,8	8	6,19	16	Alberta
0SS I	43,4	£19	9'95	<i>LL</i> 8	\$08	8,48	087	2,29	272	19	6'7	ε	1'56	85	Saskatchewan
2 356	9'17	186	4,82	SLE I	· 1013	2,72	672	25,27	734	16	5,2	ς	5'76	98	Manitoba
ELIII	9'97	2112	4,52	1965	6£8 £	24,6	843	t'SL	968 7	737	12,5	67	2,78	203	Ontario (sauf RCN)
65t LI	t'St	756 T	9'75	L75 6	1757	9,72	870 2	4,27	2443	2417	0,71	011	0,88	Z 007	Ontario (RCN)
9418	9'57	3712	かから	t t 3 t	899 1	L'L7	797	72,3	1 206	008	p'8I	LtI	9,18	659	Québec (RCN)
160 6	7,14	S67 E	٤,82	967 \$	3 225	2,62	156	2,07	7 Z Z	807	12,5	56	2,78	185	Québec (sauf RCN)
£98 I	9,85	617	4,18	1 Itt	647	18,2	L8	8,18	392	04	L'S	t	64,3	99	Nouveau-Brunswick
2 246	1,95	878	6'09	89£ I	900 I	7,81	188	٤,18	818	L6	2,2	ς	8'76	76	Nouvelle-Ecosse
859	7,44	167	8,22	L9E	701	9'17	77	t'8L	08	33	12,1	7	6,78	67	lle-du-Prince-Edouard
640 I	0,15	334	0'69	StL	197	9'11	18	7 '88	736	38	6°L	٤	1,29	35	Terre-Neuve
IstoT	%	'N	%	.N	Total	%	'N	%	'N	Total	%	'N	%	'N	Lieu de travail
	Sa	Есшш	Se	Нотте		Se	Есште	se	Нотт		S	Lemme	sə	шшоН	
															_

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou la catégorie professionnelle.

otal global	171 06	31 268	£85 £ 9	31 476	171 432	9'55	870 46	***	\$07 SSI	E'IL	†69 79	7,82	828 812
Total	23 113	7547	6tt E	861 1	788 OE	8,88	8t9 t	13,2	798 97	S*SL	0898	5'17	35 205
Services hospitaliers (HS)	771	L9E	342	687	ItS	7,94	169	8,52	†IS	6,54	999	1,88	1172
Services divers (GS)	3 953	E95 I	2 125	SIt	8155	5,89	2 541	31,5	8409	t'SL	846 I	9,42	6908
Services d'imprimerie (PR)	877	382	611	<i>L</i> 97	019	2,13	988	8,85	745	34,8	649	2,28	966
Services correctionnels (CX)	2 444	754 I	987	141	648 E	1,08	L79	6,81	7 930	0,29	SLS I	0,25	90S t
Réparation de navires (SR)	5 563	L7	97	0	167.7	6,86	97	1,1	5 7 8 8	8,86	LZ	2,1_	718.2
ompiers (FR)	860 I	561	23	٤	I 293	0,86	52	0,2	1121	0,28	861	0,21	61£ I
Manoeuvres et hommes de nétier (GL)	\$06 6	7 860	597	19	1771	5,76	327	2,5	171 01	L'LL	2 921	22,3	860 EI
Sardiens de phare (LI)	<i>L</i> 61	I	7	0	861	0'66	7	0,1	661	5,66	I	2,0	200
Equipage de navires (SC)	1 613	L67	97	07	0161	L'96	99	٤,٤	699 I	0,48	715	0,81	946 I
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 240	908	14	7	94S I	0'66	16	0,1	1 254	٤,08	308	L'61	1 262
noitatiolqx													
Total	089 9	862 €	∠09 t€	tLL LI	187 01	† '91	25 407	9,£8	41 287	6,29	21 372	1,45	689 79
Traitements des données (DA)	553	752	1 100	428	06L	1,45	1 230	6'59	1 653	5,17	\$99	7,82	7 370
Secrétariat, sténographie, Jactylographie (ST)	96	95	900 L	669 7	152	٤,1	SILII	L'86	7 102	6,62	\$\$L \$	1,04	L98 II
Mécanographie (OE)	101	6t	112	67	951	2,64	191	8,02	612	1,69	86	6,0€	715
Communications (CM)	275	SL	130	30	320	9'89	091	4,15	\$07	t'6L	102	9,02	015
Commis aux écritures et èglements (CR)	679 5	3 181	76 259	12 568	8 833	2,81	38 841	2,18	31 908	0,78	6tL SI	0,88	SL9 Lt
Titertzinimbe neituo												- 1	
Teto T	LSS LT	Lts t	3 040	890 I	22 121	84,3	IIIt	L'SI	Z6S 07	9'84	S19 S	4,12	76 232
Techniciens divers (GT)	1912	867	403	ttI	2411	2,18	Lts	2,81	2315	£,87	749	7,12	856 7
Soutien technologique et (DE)	9LL Þ	1 138	1 025	797	2 922	1,28	I 287	6,71	108 \$	9,08	1 400	4,61	4 7 709
Soutien des sciences sociales (SI)	L69	350	718	077	Lt0 I	t'St	1 257	9,48	1514	L'S9	064	5,45	7 304
Soutien de l'enseignement (EU)	S	3	12	0	8	34,8	SI	2,23	70	0,78	3	0,81	23
Radiotélégraphie (RO)	689	174	86	21	1107	€,06	611	L'6	1031	1,48	561	6,21	1 226
Photographie (PY)	63	97	8	7	06	0,06	10	0,01	IL	7,17	28	28,3	100
Officiers de navire (SO)	St0 I	220	97	SI	1 265	<i>p</i> '\$6	19	9'7	160 I	82,3	235	7,71	1 326
(OA) ənnəirəs noitsgivs/	tLt	06	77	8	595	0,29	30	(), 8	96t	2,58	86	5,61	S6S
Inspection technique (TI)	1113	798	84	01	LLV I	7'96	85	8,5	1911	9,27	374	74,4	SES T
Inspection des produits primaires (PI)	1 685	L9S	231	69	2 2 2 2 2	2,88	300	8,11	9161	1'51	989	24,9	7 227
Électronique (EL)	5 169	919	Lt	91	2872	8,76	89	2,2	2 216	8,77	632	22.2	2 848
Dessin et illustration (DD)	916	234	861	69	0511	7,18	LST	£,8I	1114	7,67	293	8,02	40t I
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	69 <i>L</i> I	197	78	77	2 042	0,26	101	0,2	1881	2,88	687	2,51	5 149
echnique													
	səuoyd	Spuoyd	səuoyd	səuoyd	'N	1/5	'N	%	'N	%	'N	?>	Total

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

0	Т
-	

leto l	582 52	£16 01	167 61	ISt 6	£05 9£	0'95	989 87	0'77	918 77	8,83	798 07	2,15	681 59
Traduction (TR)	59	370	89	697	432	8'77	LES	2,22	133	7,51	658	€,88	716
Stagnaires en administration (AT)	SI	L	70	t	77	8,74	74	2,22	32	1'92	-11	6,52	9†
Services administratifs (AS)	\$ 592 t	180 Z	108 þ	766 Z	978 9	5,84	967 L	2,52	995 8	8,29	SLO S	2,78	13 642
Service extérieur (FS)	549	212	681	87	L88 **	6'84	LEZ .	1,12	t98	6'94	097	1,52	1 124
Service d'information (IS)	175	243	805	326	119	4,24	. 835.	9'LS	648	L'09	695	5,65	6tt I
Programmes de bien-être social (WP)	017	182	69t	184	166	2,09	ts9 ·	8,95	6411.	L'11	\$97	28,3	249 I
Organisation et méthodes (OM)	273	L01	ISI	89	.088	t'E9	617	9,95	424	8'04	SLI	2,62	669
Gestion du personnel (PE)	974	915	1130	901	1 263	8'07	1 836	2,62	948 I	9'09	1 222	4,68	660 €
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2740	086	788	124	3721	I'tL	1 303	6,22	3 622	1,27	1071	6,72	2 024
Gestion des finances (FI)	1 594	\$67	649	897	0941	L'S9	L16	5,45	£161	S'IL	£9L .	2,82	LL9 7
Commerce (CO)	1 237	322	313	811	76S I	L'8L	187	21,3	055 []	9'91	£773	4,62	2 023
Administration des programmes (MQ)	12 148	1184	£\$6 6	172 8	196 91	9,22	13 222	す ' す す	101 22	2,27	8 382	2,72	98⊅ 0€
Achat et approvisionnement (PG)	940 I	554	865	<i>₽</i> ∠Z	1531	L'E9	872	5,85	₱ 1 9 T	L'69	67L	8,08	2 403
Administration et service extérieur	0/0 CT	7116	tis b	£69 I	7.Lt LT	8,57	017 9	7,92	607 81	6'94	S9t S	1,52	789 67
Total	13 696	7LL E 198	609	1003	788 E	9,18	018	4,81	675 8	L'SL	890 I	24,3	16E tr
Service social (SW) Vérification (AU)	97	11 11	L7	9	LS	6,59	33	7,95	EL 13	1,18	41	6,81	06
Service scientifique de la défense (DS)	79E	LII	££ 33	07	tis.	L'06	£\$	٤,9	430	8,27	LEI J	24,2	199
Sciences physiques (PC)	L0L	801	123	IS	918	0,08	707	0,02	098	4,48	691	9,21	1 070
Sciences infirmières (NU)	133	67	096	310	781	12,5	1721	5,78	£60 1	£,27	658	T,42	I 453
Sciences forestières (FO)	101	97	6	7	177	0,26	II	0,8	110	L'6L	87	5,02	138
Sciences domestiques (HE)	I	0	91	12	1 33	τ 'ε	87	9'96	41	9'85	: 15	b 'Ib	67
Sciences biologiques (BI)	1.1.1.	103	747	£†	088	Z'SL	500	24,8	1 024	5,78	971	12,5	0411
Reglementation scientifique (SG)	608	76	179	£Þ	107	t'0L	691	9,62	432	£'9L	132	7,52	045
Recherche scientifique (SE)	747 I	807	ttI	Lt	056 I	0,16	761	0'6	988 1	1,88	522	6,11	2 142
Recherche historique (HR)	128	St	59	LI	173	8'19	78	32,2	£61	L'SL	79	24,3	522
Psychologie (PS)	04	30	30	7.1	100	2,66	15	8,55	001	7'99	15	8,88	ISI
Раттасіе (РН)	17	SI	†I	EI	98	I'LS	7.7	6,24	32	9,52	87	かかか	£9 .
Météorologie (MT)	423	133	₹S	91	LSS	8,88	:04	11,2	LLV	Z'9L	671	8,52	L79
Médecine vétérinaire (VM)	798	671	59	07	E13	0,88	501	0,71	677	t'69	681	9,05	819
Médecine (MD)	t91	75	67	9	617	6°6L	SS	1,02	213	0,87	09	0,22	774
Mathémathiques (MA)	108	Lt	tt	LZ	SSI	9'89	IZ -	4,15	125	€,78	DL :	7,28	977 .
Génie et arpentage (EU)	7 196	L6t	123	85	2692	L'E6	181	٤'9	5319	L'08	222	٤,91	7874
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	7	0	52	10	7	₹'\$	\$£ .33	9'46	LZ	0,57	01	0,72	LE
Enseignement universitaire (UT)	I†I	LL	7	٤	218	8,76	ς	2,2	143	1,48	08	6,25	223
Enseignement (ED)	687	946	450	198	. 835	9'15	787	t'8t	606	٤,62	LOL :	8,84	L19 T
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 395	104	545	144	L6L 1	72,3	689	L'L7	076 I	1,87	245	6,12	7 486
(AJ) tiorQ	787	182	072	135	L99	7,28	S0t	8,75	757	1,07	320	6,62	I 072
Chimie (CH)	627	55	101	12	. DEE	5,27	178	L'L7	988	2,58	94	5,61	797
Bibliothéconomie (LS)	501	05	887	63	122	9,05	325	t'69	565	L'LL	EII :	22,3	L05
Art dentaire (DE)	61	t	7	0	. 23	0,26	7	0,8	17	0,48	t	0,61	57
Architecture et urbanisme (AR)	202	ts	30	6	520	6'98	68	1,51	235	6,87	£9 d	1,12	867
(DA) stutturitgA	7/1	Lt	95	ÞΙ	617	8°5L	04	24,2	228	6'84	19	1,12	687
Scientifique et professionnelle Actuariat (AC)	0	7	0	0	7	0,001	0	0,0	0	0,0	7 .:	0,001	7
lato I	9EI E	606	223	LLI	St0 t	L'+8	084	£'SI	689 €	£'LL	980 I	L'77	SLLt
Gestion supérieure (SM)	1 252	858	072	08	019 1	1,28	320	6,71	1 222	L'LL	438	22,3	096 I
Direction (EX)	1 884	155	283	<i>L</i> 6	2 435	5,38	380	2,51	2 167	0,77	849	23,0	2815
Catégorie et groupe professionnels	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənodq		'N	%	·N	%	'N	%	'N	%	IstoT
	шоН	səun	Lemi	səw	шшоН	Səl	шшәд	- Sə	odqolgnA	Sauc	Francoph	Salio	

SIFS	36,5	· \$46 I	2,59	3 430	8,68	669 7	13,2	SIL	E07 I	686 7	7.LT	Itt	Total
SELL	2,85	t £t	5,13	769	6,07	\$08	1,62	330	312	987	177	907	Période déterminée
83	1,81	SI	6,18	89	1,85	30	6,59	53	S	57	10	43	Saisonnier
46I t	4,88	1 256	9,59	049 7	1,29	₹98 €	6°L	332	988 1	8477	071	761	Durée indéterminée
													Temps partiel
690 £17	28,5	617 00	SIL	122 274	5,54	678.346	L'95	150 720	29 723	t65 Z9	966 08	089 68	Total
9SE 61	30,6	L06 S	7'69	13 423	1,00	11 642	6,65	TILL	650 t	ILS L	878 I	2882	Période déterminée
89S I	6,22	955	I'LL	1 709	1,22	948	6°LL	1 222	103	243	526	996	• Saisonnier
StI 76I	28,3	25 423	L'IL	137 642	8,14	198 08	2,88	111 784	192 22	087 48	768 87	798 78	Durée indéterminée
													Temps plein
													Toutes les catégories
38 708	54,5	0898	S'SL	795 97	13,2	8t9 t	8'98	788 0£	861 I	6tt E	7 435	23 113	Total
911	L'81	707	5,12	213	4,29	272	9,45	144	143	176	69	78	Total
901	1,72	09	6,24	57	٤'19	59	7,85	ĪÞ	77	23	18	77	Période déterminée
ÞΙ	21,4	3	9,87	11	1'15	8	6,24	9	Ţ	L	7	t	• Saisonnier
967	0,74	139	0,52	LSI	2,78	661	32,8	<i>L</i> 6	100	66	68	85	Durée indéterminée
													Temps partiel
687 4£	7,4,2	8 4 5 8	8,27	6t£ 97	12,6	918 4	4,78	81 t 08	SS0 I	3 320	ELE L	23 029	IstoT
3 287	4,71	072	9,28	2712	2,51	ttt	5,88	2 843	LL	998	867	2 346	Période déterminée
L06	22,3	202	L'LL	S0L	9'01	96	t'68	118	LI	64	28I	979	• Saisonnier
S65 0€	0,25	959 L	0,27	22 932	12,5	988€	2,78	6\$1.97	196	2 875	⊊69 9	ZS0 0Z	Durée indéterminée
													Temps plein
													Exploitation
689 79	1,45	718 17	6,29	L87 It	9,58	L0t 7S	† '9I	187 01	tLL LI	209 tE	865 €	089 9	IstoT
870 €	2.88	1121	2,59	6t6 I	2,59	9182	2,9	701	680 1	1 830	85	611	Total
717	ε, 6ε	LLZ	L'09	428	4,28	78Z	9,71	125	221	658	95	69	• Période déterminée
8	2,78	3	5,23	5	0,001	8	0,0	0	3	S	0	0	• Saisonnier
2 358	7,28	148	64,3	1516	8'96	2 281	3,2	91	815	997 [56	05	• Durée indéterminée
													Temps partiel
119 65	34,0	20 251	0,88	888 68	1,58	168 64	6'91	10 080	16735	32 777	3516	1959	Total
£67 01	36.0	3 770	0,48	6713	7,18	1728	6,81	1 922	3 170	268 5	009	1321	Période déterminée
091	7,88	75	2,88	901	7,19	911	7,8	ÞΙ	05	96	t	01	• Saisonnier
856 87	3,55	16 427	t'99	32 519	4,88	40814	9,61	8 144	SISEI	687 L7	7167	2 230	Durée indéterminée
													Temps plein
													Soutien administratif
IstoT	%	.N	%	.N	%	'N	%	'N	byoues	byoues	byoues	byoues	et modalité d'emploi
									Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	Catégorie professionnelle
	. 200	ргансорис	. 200	oriqoignA	-			ımoH		remr		шоН	

810 46

E 87E 817 L'87

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

90 121 31 268

92 283 31 459 ISI 432

Nota:— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Total global

878 911	1,72	32 530	6,27	115 78	1,66	757 95	6'99	141 08	688 71	755 T.2	20 141	\$46 6S	Total
1912	6,88	819	1'99	1 763	7,08	EtS 1	٤,91	698	LIS	I 056	131	752	Total
315	9,05	96	7 '69	218	€,84	125	L'15	163	87	104	87	†II	Période déterminée
19	8,41	6	2,28	25	0,52	.tI	0,77	Lt	I	EI	8	36	Saisonnier
988 T	7,25	243	9Ԡ9	£66	9'68	LLEI	10,4	691	897	606	SL	78	Durée indéterminée
													Temps partiel
996 411	0,72	31 882	0,57	840 98	32,4	\$61.88	9'19	7LL 6L	11 872	76 311	20 010	LEL 65	Total
£43 S	2,82	1 295	8,17	0.46 €	6'97	665 7	1,52	7 944	808	687 I	†SL	2 181	Période déterminée
105	9'07	103	p*6L	868	8,02	101	2,67	L6E	98	89	<i>L</i> 9	330	Saisonnier
111 922	0,72	30 217	0,87	089 18	7,15	167 58	٤,89	16431	870 11	74 d2d	681 61	27 226	Durée indéterminée
													Lemps plein
													Total (catégories d'agents)
76 232	p'17	S19 S	9'84	Z6S 07	L'SI	IIIÞ	84,3	22 121	890 T	3 040	Ltst	LSS LI	Total
177	7,22	05	£'LL	071	8,57	163	2,92	85	It	122	6	87	lotal
04	2,52	91	8'94	23	5 ,14	67	9,85	It.	01	61	9	75	Période déterminée
b	0,0	0	0,001	Þ	0,02	7	0,02	7	0	7	0	7	Saisonnier
L†I	1,52	34	6'94	EII	8'68	132	10,2	SI	18	101	£	12	Durée indéterminée
		1000	0,2	1,011	0.00		- 001	\$12. No. 19. 19. 19.	10			CI	Temps partiel
110 97	7,12	595 5	9'84	724 02	15,2	876 E	8'78	22 063	1 027	8167	4 238	60S LT	Lotange married
ÞEE I :	22,3	967	L'LL	1031	4,68	250	9'09	808	138	388	158	Et9	Période déterminée PeroT
964	£,61	14	7,88	365	£,01	11	7,58	598	138	53	851	312	Saisonnier Période déterminée
24 241	2,12	861 5	2,87	180 61	8,51	158.8	2,68	068 07	178	LL+ 7	4 327		
11010	3 10	0013	3 01	10001	0 61	1361	C 98	00800	128	LLVC	LCEV	16 554	Temps plein • Durée indéterminée
681 59	2,15	70 304	8,89	918 55	0'77	989 87	0'95	COCOC	TCL (TOT CT	CTCOT	202 AT	Technique
I 245	8,25	944	7,49	664	9,18	910 1		£0£ 9£	157 6	16 731	£16 01	72 282	Total
tSI.	7,78	85	6,29	96			4,81	575	956	099	06	139	Total
LS	8,21	6	2,48		1,84	t/L	6,12	08	77	0\$	34	97	Période déterminée
		-		84	1,12	17	6,87	St	I	II	8	7.5	• Saisonnier
1 034	7,85	6LE	6,59	\$\$9	6,68	930	1,01	104	155	665	87	95	Durée indéterminée
LL (CO	mt x c	016.61	otoo	11011	ata.	0.10.1-							Temps partiel
tt6 E9	31,2	81661	8,88	44 017	€,54	0L9 L7	L'95	36 274	\$60 6	172.81	10 823	25 446	Total
LL6 7 :	6,05	616	1'69	5 0 2 2	2,02	E67 I	8'67	1 484	967	966	423	650 I	Période déterminée
99	2,84	7.7	8,12	67	9,52	30.	t ^{'9} t	97	91	ÞΙ	II	SI	• Saisonnier
116 09	2,15	18 972	8,89	41 933	6,24	76 147	1,72	797 48	8 583	195 71	10 389	24 372	Durée indéterminée
													Temps plein
													Administration et service extérieur
789 87	1,52	S9t S	6'94	18 709	7,92	017 9	8,67	7/p / I	£69 I	t 213	7 <i>LL</i> E	969 EI	Total
944	1,48	125	6,59	767	9,18	798	18,4	78	120	744	32		Total
16	24,2	77	8,2T	69	8,52		7,94					20	
322	9,98	130	4,59	225	7,88	6t S1E	E,11	7t	100	58	8	34	Durée indéterminée Période déterminée
220	9 90	130	V 89	200	L 88	512	113	UP	901	500	74	91	
23 236	6,22	5313	I'LL	CICII	7,25	010.0	061.7	066.13	0107	COM 1	0) (0	010 07	Temps partiel
				\$16.41		948 \$	8,47	17 390	ELS I	4 269	3 740	949 EI	Total
	55,6	340	72,0	S78	9,74	615	52,4	<i>L</i> £9	₹/I	t0t	991	174	• Période déterminée
**************		- Alternational Confession	****	þ	6,88	3	L'99	9	7	Ţ	3	8	• Saisonnier
110 22	9,22	896 t	<i>t</i> ' <i>LL</i>	9E0 LI	23,9	\$ 264	1,87	Lt/ 91	79E I	798 E	172 8	13 172	Durée indéterminée
													Temps plein
	-		,										Scientifique et professionnelle
	72,77	980 I	E,TT	689 €	E,21	730	L'#8	St0 t	LLI	553	606	3136	IstoT
*	8,54	L	5,95	6	٤'9	1	8,59	SI	0	I	L	8	Période déterminée
65L V	7,22	640 I	E, TT	3 €80	15,3	427	7,48	4 030	LLI	252	706	3 128	Durée indéterminée
													Temps plein
													Gestion
IstoT	%	N.	%	N.	%	,N	%	.N	Franco- phones		Pranco- Phones	-olgnA sənonq	Catégorie professionnelle et modalité d'emploi
		,									-		
	oues	Francopho	ones	dqolgnA	se	Естте	se	нтоН		ітэЯ	-	шоН	

contants)	1990 (dollars
-----------	---------------

LCJ WF	0 80	2001	O CL	00701	210	7000	0.02	2000	,,,,,,	1720	1270	00,01	
306 ZE	28,5	\$88 6	S'IL	53 516	8,05	10124	, 7,69	187 22	3 275	948 9	0119	049 91	
20 274	8,82	14 244	2,17	EL6 SE	5,95	146 61	5,08	30 553	1169	13 658	8 233	22 315	
£00 LS	7,05	LOS LI	٤'69	6L7 6E	7,49	SLS 9E	8,25	87 07	886 11	LLS 77	615 5	14 902	
8968	30,5	2 7 7 5	\$'69	6 224	6'14	0119	1,82	2518	L08 I	089 7	816	765 I	
69	1,62	81	6,87	IS · · · ·	1,92	81	6,57	IS	9	71	12	68	
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənodq	
	Francophones		sa	sənonqolgnA		Реттез		Hommes		Lemmes		Hommes	
					(Sluci	ollars const	p) 0661						
878 817	L'87	t69 79	£'IL	t01 SSI	たわり	840 76	9'55	171 432	31 456	£85 59	31 268	171 06	
688 97	5,15	8 241	L'89	18 062	4,58	L89 9 I	3,98	1596	598 5	10 803	2 376	657 L	
St I 76 I	28,3	25t tS	L'IL	137 642	8'17	19£ 08	2,88	111 784	198 87	08L tS	768 87	798 78	
3 258	8,12	60L	2,87	7 245	5,51	432	L'98	2 8 2 6	86	333	119	5 209	
619	9'61	121	* 08	L67	5'51	96 .	2,48	273	23	٤L	86	424	
7 884	0,81	615	0,28	7 365	12,1	349	6,78	5 2 3 2	18	897	438	L60 7	
7 5 2 5 T	9'07	SL8	t'6L	9LE E	10,3	684	L'68	3813	601	330	991	9t0 E	
05+8	21,3	108 1	L'8L	6799	2,51	141	2,68	60£ L	318	823	I 483	978 \$	
t79 9	8,45	779 I	. Z'SL	6L6 Þ	4,71	†\$11	9,28	047 5	332	877	1312	LSIT	
60† II	4,82	3 241	9,17	8 165	2,12	7 454	8,87	\$86 8	688	1 28¢	2 402	185 9	
17 907	2,72	3 244	2,27	LSE 6	1,82	3 631	6,17	172 9	8/1 I	2 453	7 3 9 6 9	⊅ 06 9	
22 203	2,82	6 253	8,17	Lt6 SI	1,15	868 9	6,89	12 302	5 229	999 Þ	4 024	11 281	
t06 tE	2,62	LLIOI	8,07	24 722	9,25	12 516	1,48	22 388	688 €	8 625	887 9	L60 9 I	
899 87	29,3	76E 8	7,07	20 270	9,94	13 370	4,52	867 51	06t t	878 8	₹06 €	11 392	
4I 078	2,15	12 783	8,89	28 235	t'99	ZZ ZZZ	9,88	13 801	9788	978 81	759 E	658 6	
14 180	7,62	691 7	9,07	10 000	1,27	10 222	6,72	856 €	6467	7 240	0611	9917	
278	9'08	651	t'69	390	0,27	968	0,25	132	130	263	67	<i>L</i> 6	
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	
99	£,72	18	7,27	87	7,22	SI	ε, ۲۲	IS	9	6	15	68	
IstoT	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	-оэпал- рhones	-olgnA sənonq	ьропея Бтапсо-	-olgnA sənodq	
	Erancophones		sə	SənonqolgnA		Lemmes		Hommes		Femmes		Hommes	

218 328	L'87	t69 79	E'IL	\$07 221	たなた	840 76	9,55	171 432	97† IE	£85 S9	31 268	171 06
688 97	5.15	1778	7,89	18 062	4,59	L89 9 I	9,95	1596	S98 S	10 803	918 2	657 L
St1 761	£'87	EST TS	L'IL	137 642	8'17	198 08	7'85	784 III	198 87	084 45	768 87	87 862
8	0,0	0	0,001	9	0,0	0	0,001	8 :	0	0	0	9
46	57,9	55	I'LL	t/L	1,2	7	6'16	\$6	0	7	77	7L
177	0,42	23	0'94	891	8,11	97	2,88	\$61	10	91	43	125
69	2,52	91	8'94	53	1 '11	17	9,28	LS	7	8	12	St
085	7,02	150	€,67	654	L'6	99	٤'06	\$24	LI	38	103	421
196	6,52	575	1'94	67L	£,11	601	L'88	825	17	88	807	179
tit I	6,02	967	1'64	8111	0,71	741	0,58	EZ1 I	05	161	246	L76
3 IS7	8,71	899	2,28	7 218	12,5	L6E 3	5,78	064.7	68	308	6 <i>L</i> †	2310
986 9	7'07	1 42S	9'64	0955	0,11	S9L :	0,68	6 221	213	252	1 212	800 €
11 362	9,22	5 264	† 'LL	L6L 8	7 'SI	874 1	9'78	†196	76t	1 256	2 072	I+5 L
169 71	0,82	\$66 \$	0,27	12 693	7,12	3 826	٤'87	13 802	1 564	7 261	176 8	10 132
\$06 ₹E	28,5	588 6	S'IL	53 516	8,05	10124	2,69	187.22	3 275	948 9	0119	049 91
20 274	8,82	14 244	2,17	EL6 SE	3,95	14661	5,09	30 223	1169	13 658	8 233	22 315
£00 LS	7,08	LOS LI	٤'69	6Lt 6E	2,49	SLS 9E	8,25	20 428	886 11	LLS 77	6155	14 902
8968	30,5	5775	\$'69	6 224	6'14	0119	1,82	5 218	L08 I	069 4	816	765 I
69	1,62	81	6,87	IS · · ·	1,62	81	6,57	IS .	9	12	12	68
IEJO I	0/2	'NT	0/2	'Nī	0/2	'NI	0/2	'NI	buoues	Sououd	səuoud	səuoud



Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1989 et 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le

1989 (dollars courants)

98	7 18	LZ	9.89	65	24.4	17	9,27	59	. 8	13	61	97	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	'N	%	N.	%	'N	%	'N	Pranco- Pranco-	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənodq	Traitement annuel
	səuc	Erancopho	sauc	AqolgnA	S	Ееште	ies	шшоН	səi	Бетт	nes	шоН	
				q(stants	ollars con	pp) 68	61					
514 t6t c	9,82	61 353	t'IL	153 188	9'87	149 86	p*95	996 071	30 211	63 423	31 145	S9L 68	Total global
25 888	31.2	070 8	8,88	E87 71	L'79	16 235	E.7E	£\$9 6	£01 S	515 01	7 367	897 L	Autresa
61/2 881	7,82	53 283	8'11	S0t SEI	0'17	98t LL	0'69	111 313	24 508	806 ZS	SLL 87	L67 78	Total
7 0 47	22,0	Ltt	0,87	188 I	t'6	161	9,06	1881	95	134	195	I 453	80 000 et plus
667 I	7,91	957	٤,08	T 043	5'71	188	2,28	IIII	LZ	191	575	788	666 6L - 000 SL
I 285	9,51	PLI 1	t'98	OILL	8'9	88	2,56	L61 1	97	79	148	840 I	666 ÞL - 000 0L
4837	٤,91	456	7,08	106 €	10,2	167	8'68	948 +	102	68£	832	3512	666 69 - 000 59
255 5	2,61	990 I	8,08	887 7	10,2	595	8'68	066 7	091	S07	906	₹ 083	666 †9 - 000 09
6 430	٤٬۲۲.	₹ 1 43¢	L'LL	\$66 t	7,41	116	8,28	6155	747	† 99	781 I	1554	666 65 - 000 55
9968	2,92	2353	8,57	1199	2,81	659 1	2,18	130L	SSS	1 10¢	867 I	L05 S	666 +5 - 000 05
769 OI	28,5	3 O43	5,17	744 T	8,52	7 246	Z'9L	9718	058	S69 I	2 193	676 S	666 6t - 000 St
18 153	8,82	2 230	2,17	12 920	9,05	2443	0,07	12710	58L I	207 €	S67 E	9213	666 tt - 000 0t
\$19 08	4,82	7698	9'12	21915	9,15	1996	7 '89	20 953	7167	StL 9	087 8	15 170	32 000 FE
30 353	2,82	0558	8,17	L6L 17	9,75	SITII	4,28	886 81	3728	6£8 L	SL6 7	13 958	30 000 - 34 666
642 TE	30,5	95711	5'69	780 97	9'09	~ 22 744	t'6ε	508 11	LSt L	18221	666 €	108 01	72 000 - 76 666
088 82	1,15	\$48.8	6'89	869 61	9'69	\$88 61	7,05	\$698	6312	13 567	2 563	1819	20 000 - 24 999
2 165	0,88	717	0,76	9th I 🗀	2,57	S8S I - 6	8'97	085	t/t	IIII	238	335	12 000 - 10 666
1	0,0	0	0,001	I	0,0	0	100,0	I	0	0	0	I	10 000 - 14 666
78	26,3	77	L'0L	88	9,22	17	t 'tL	19	8	EI	91	St	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Pranco-	-olgnA sənodq	Бгапсо- Бгапсо-	-olgnA sənonq	Traitement annuel
	səuo	Francoph	səuou	IqolgnA	se	Еешш	səu	ттоН	ues	ттэЯ	səw	шоН	

888 22	313	070.8	8.89	E87 71	7,29	16 235	5,75	£\$9 6	5 703	212 01	7 367	897 L	Autres ^a
6t/ 88I	7,82	53 283	8'14	S0t SEI	0'17	9Et LL	0,68	EIE III	24 508	806 75	SLL 87	L67 78	IstoT
EI "	0,01	The	0,06	6	0,0	0	0,001	£I.	0	0	I	6	80 000 et plus
87	1,22	LI	6,77	09	9,2	7	t°46	94	Ī	I	91	65	666 6L - 000 SL
061	7,52	54	€'92	145	5'6	81	5'06	7.11	9	17	68	133	666 74 - 000 04
17	9,62	17	4,07	05	2,8	9	5,19	59	3	3	18	Lt	666 69 - 000 59
bts .	2,12	511	8,87	428	1,8	77	6,19	005	91	LZ	66	101	666 +9 - 000 09
£\$6	1,52	ZIZ	6,97	723	9,01	100	t'68	843	52	SL	761	879	666 65 - 000 SS
1 390	6,61	276	1,08	tII I	2,41	201	2,28	681 I	18	071	245	776	666 ts - 000 0s
3 238	E,71	195	L,28	9197	2,01	340	5'68	868 7	84	797	483	7 4 1 4	666 6t - 000 St
99£8	0,61	765 1	0,18	1119	5'6	767	5'06	DLS L	807	785	1 38¢	L819	666 tt - 000 0t
750 01	22,3	2 245	L'LL	908 L	6,81	1 400	1,88	8 652	370	1 030	578 I	9 <i>LL</i> 9	666 6E - 000 SE
740 pt	2,82	779 E	8,17	21101	22,22	3136	8° <i>LL</i>	196 01	I 063	7 0 2 5	7167	8 043	30 000 - 34 666
746 OE	9,82	£88 8	t'11	22 088	0,62	8468	0,17	696 17	9867	000 9	L16 S	870 91	52 000 57
800 05	4,82	861 71	9'12	86L SE	1,85	ZL0 81	6,59	986 18	S67 S	12 573	8 703	23 225	20 000 - 24 999
289 99	2,08	17 261	5,69	6LE 6E	0'79	36 249	0,88	90107	81811	74 477	2443	LS6 †I	666 61 - 000 \$1
11 925	32,2	3 840	8,76	8 075	t°49	\$ 034	32,6	168 €	2 438	£65 S	I 405	787	666 +1 - 000 01
98	4,15	L7	9'89	65	7,45	17	9'51	\$9	8	EI	61	97	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	'N	%	.N .	%	`N	%	'N	byouce	byoues	səuoqd	səuoqd	Traitement annuel
1									Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	

58'e 514 464c

ESE 19

P'IL

153 188

9'81

149 86

des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels bLa période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981, Les moyennes annuelles de l'indice a Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée.

31 145

c L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

S9L 68

de 1989 et 1990 exprimés en dollars constants de 1981.

Isdolg IstoT

précisent pas le salaire, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

996 071 117 08 877 89

lst	171 06	31 768	£82 S9	3I 476	121 435	9'55	810 46	た 'たた	t04 SSI	£'11	¢69 79	L'87	878 817
bunal de l'aviation civile	0	I	ε	I	Year	0,02	t	0,08	3	0'09	7	0,04	S
bunal d'appel des anciens combattants	9	0	61	9	9	t'6I	52	9'08	52	9,08	9	t'61	15
bunal canadien du commerce extérieur	97	SI	τI	LZ	17	0,02	I†	0,08	01	8'87	45	2,12	78
ivaux publics	3 702	1 236	1 530	ISL	2 540	L'69	2 281	€,0€	2 232	9'69	2 287	1,05	175 L
lisvi	267	176	787	774	617	7,24	805	8'75	LLS	7,29	320	8,75	L76
stroqen	028 11	3 075	3 164	I 563	986 71	I'LL	t t 3 t	6,22	110 SI	9'11	4 338	4,22	04£ 6I
tistique Canada	715 I	984	6Lt I	586	2302	8'87	7414	7,12	7 993	5,59	1771	36,5	LILT
liciteur général	88	87	58	83	911	8'07	891	2,68	ELT	6'09	III	1,95	†87
vice correctionnel du Canada	tL9 t	7 464	2 181	1 043	691 L	0'69	3 224	0,15	5589	0'99	752 E	34,0	£6£ 01
rétariat du Gouverneur général	SI	33	97	97	84	0'07	7.5	0,09	I t	34,2	64	8'59	170
rétariat des conférences regouvernementales canadiennes	0	8	0	ΙΙ	8	1,24	H	6,72	0	0,0	61	0,001	61
rétariat d'État du Canada	916	909	L85	75E I	776	32,4	1 924	9'19	603	7,15	1 643	€,89	9187
rétariat canadien	3	7	I	7	č .	5,29	ε	2,75	Þ	0,02	7	0,02	8
nté nationale et Bien-être social	7 2 2 0 2	I t/L	4 153	86Z I	946 7	1,25	LSt S	6'19	6355	L'SL	5 039	24,3	8 403
venu national (Impôt)	L96 9	2416	666 9	1867	788 6	5,84	186 6	2,12	996 EI	1,27	L6E S	6,72	S9E 6I
venu national (Douanes et Accise)	4 802	69 I	4 301	0tt I	1919	6,22	2742	1,74	E01 6	9,47	3 066	t'S7	17 703
tection civile Canada	6	I	I	0	01	6'06) a	1'6	01	6'06	I	1'6	H
shes et Océans	3 276	513	LLII	175	7404	5,27	875 1	L'LZ	9014	7,48	788	8,21	069 S
ice national des transports	143	78	128	176	L77	2,74	724	8,22	172	5,95	210	L'E+	187
ice national de l'énergie	138	55	٤L	Lt	ILI	8,82	120	7,14	117	25,27	08	5,72	167
əəii	045	575	09	868	694	42,3	840 I	L'LS	061 I	5,29	L79	3,45	418 I
estissement Canada	77	10	87	70	25	€,54	89	L'95	06	0,27	30	0,25	170
ustrie, Sciences et Technologie	978	698	909	SLt	1 215	6,28	180 I	I'Lt	1 425	2,59	778	8,85	967 7
ffe du Tribunal de la concurrence	0	7	7	t	7	25,0	9	0'54	7	0,25	9	0,27	8
ndarmerie royale du Canada ictionnaires)	554	Idt	2 256	ELS	66\$	S'LI	5 8 7 8 7 8	2,28	2711	1,97	LIL	6,02	3 428
s1ŝ	t9L	171	750	811	\$86	8,17	368	2,82	1014	8,77	687	2,22	E 303
suces	328	611	235	761	Ltt	0,12	674	0'67	595	€'₽9	313	L'SE	948
ironnement	2 3 3 5	1 222	2 010	930	655 9	L'69	7 847	5,05	688 L	1,87	2 0 5 2	6,12	S6£ 6
rgie, Mines et Ressources	860 7	699	046	957	197.2	6,59	1 45e	1,48	890 €	£, £7	6111	L'97	4187
ploi et Immigration	5 300	866 7	10 584	808 8	667 8	34,3	768 SI	L'S9	15 884	L'S9	908 8	5,45	24 193
ersification de l'économie de l'Ouest	143	S	128	70	841	0,02	841	0,02	172	9,19	52	7,8	967
ense nationale (fonctionnaires)	Lt I LI	4010	8 450	2374	21 161	2,99	L6L 01	8,55	L9S SZ	0,08	1889	0,02	856 IE
ır suprême du Canada	35	17	15	53	53	7,85	† 8	6,13	٤9 .	0'97	⊅ L	0,42	LEI
ur fédérale du Canada	91	St	08	08	16	€,8€	091	L'E9	126	2,02	125	8'67	IST
nogmil eb enneibsnas m	13	17	41	68	34	8.7.8	95	62.2	98	5.55	09	7,66	06
rsommateurs et Sociétés	9£8	688	530	tLt	1 225	0,22	1 004	0'57	1 366	6,13	898	7,85	5777
notional de commercialisation produits de ferme	t	S	7	L	6	0,24	H	0,22	8	0,04	12	0,09	07
elstère	-olgnA sənonq		olgnA Anglo-		'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	Total

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note tec

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Ministère, sexe et groupe linguistique
Réparition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe
linguistique, 1990

643	36,5	235	2,59		t'Lt	305	9,22	338	140	165	\$6	243	Conseil du Trésor (Secrétariat)
ISI	32,5	67	5,78	102	I'It	79	6,82	68	31	15	81	IL	general)
£6€ .	6,94	981	1,52	1112	24,2	215	8'57	187	125	06	19	121	Conseil de la radiodiffusion et des rélécommunications canadiennes Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur
6	1,11	1	6'88	.8	9,52	\$	b 'bb	Þ	0	ς	I	ε	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
54	0,25	9	0,27	18	0,02	17	0,02	15	7	8	7	10	Conseil d'examen du prix des médicaments
16	6,29	09	1,48	18	€,07	19	L'67	17	St	61	SI	12	Conseil canadien des relations du travail
675.2	4,85	116	9,19	59t I	6'17	966	1,82	1 383	884	805	456	LS6	Communications
787	1,14	911	6,88	991	S't/L	210	2,25	ZL .	88	122	28	tt	Commission nationale des libérations conditionnelles
36	5,6	7	2,59	***************************************	2,94	81	8,52	12	7	П	0	18	Commission mixte internationale
E	L'99	7	5,55	1	L'99	2	5,55	I	I	I	I	0	Commission du droit d'auteur
139	2,22	⊅L	8'tt	09	5,82	18	L'17	85	LÞ	55	LZ	LT	Commission des relations de travail dans la fonction publique
7	0,02	I	0,02	T	0,0	0	0,001		0	0	I	I	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
†	0,08	7	0,02	7	0,27	ε	25,0	I	7	I	0	I	Commission de révision des marchés publics
260 Z	5,47	97	L'SZ	6	5,47	97	L'SZ	6	61	L		7	Commission de réforme du droit du Canada
212	2,16	1 281	8,85	817	0,20	1 360	35,0	733	L98	£67	<u> </u>	319	Commission de la fonction publique
1.	36,5	781	5,59	372	٤,19	314	7,85	861	130	184	LS	141	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
67	1,42	L	6'SL	77	6°SL	77	24,1	7	9	91	I	9	Commission canadienne des pensions
707	9,98	\$t	1,46	721	29,52	526	S'0L	075	12	711	30	015	Commission canadienne des grains
04	5,44		4,60	871	4,20	126	9,78	.9L	25	<i>₹</i> ∠	77	<i>ts</i>	Commission canadienne des droits de la personne
691	2,69	18	L'SS	68	L'St	32	54,3	38	81	⊅ I	13	52	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
7	0,02	LII .	8,08	75	5,52	06	L'97	64	69	LZ	75		Commissariat aux langues officielles
59	2,87	IS	21,5	* # 1 Ld &	0,0	0	0,001		0	0	I	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
68E	2,42	†6	8'54	†I	8,57	87	7,62	LI	38	10	13	<i>t</i>	Centre canadien de gestion
360	CVC	KO (8 52	767	4,14	. 191	9,82	228	97	SII	84	6LI	Bureau du surintendant des institutions financières
48	8,67	19	2,02	LI	0,02	77	0,08	77	34	8	33	6	Bureau du Directeur général des élections
L07	9,12	210	t'8t	L61	1,59	75Z	6,98	0\$1	139	811	I.L	6L	Bureau du Conseil privé
\$£	8,13	71	38,2	13	8,13	- 51	38,2	13	ÞΙ	L	L	9	rederaie
99	5,84	35	5,12	A.C	CILC	1.6	CTO.						Bureau du Commissaire à la magistrature
132	9,02	LZ	\$ 15	34 104	5,12	34	2,84	32	21	13	11	12	Bureau des relations fédérales-provinciales
PL :	4,82	17	9°17	ES	5,53 7,27	96	27,3	98	LI	84	01	97	Bureau de services juridiques des pensions
0t	5,24	LI	S'LS	23	5,76	Lt	5'98	7.7		30	<i>†</i>	73	Bureau de privatisation et des affaires réglementaires
				- C C C C C C C C		68	2,5	I	71	77	0	Ī	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
IE	3,5	· Mark	8'96	30	7,24	ÞΙ	8,48	LI	I	13	0	LI	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
872	6,08	98	1,69	761	1,75	103	6,29	SLI	87	SS	38	137	accidents de transport et de la sécurité des transports
215	6,98	681	1,59	323	1.17	798	6,82	148	T do T	C77	0+-	001	Bureau canadien d'enquête sur les
6LL	2,75	767	2,29	L8t	0,94	358	0,45	175	141	198	87	001	Bibliothèque nationale du Canada
0†0 6	6'17	387 E	1,82	2 255	8,28	0LL t	2,74	4 270	2 088	789 7	1 69 T	5 2 2 3 3 5 5 6 5 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	Archives nationales du Canada
3 622	0,68	0171	0,19	2 210	9,19	2 231	4,85	168 1	684	I tt I	179	69L	Anciens combattants Approvisionnements et Services
960 01	1,22	2 231	6°LL	878 L	32,0	3 235	0,88	198 9	818	2410	1413	8548	Agriculture Apolene combatante
78	5,28	07	5,75	12	5,29	07	5,75	71	LI	8	ε	6	Agence spatiale canadienne
567	32,3	\$6	L'L9	661	L'05	.671	€,64	StI	65	06	98	601	Agence de promotion économique du Canada atlantique
1 231	5.85	817	7,14	513	5,64	609	2,02	779	917	193	305	350	Agence canadienne de développement international
ELLE	L'91	169	6,58	3141	L'SS	2 103	٤'۶۶	049 I	878	1 724	723	LITI	Affaires indiennes et du Nord canadien
E61 t	30,6	1 284	t'69	806 7	· 6'0t	SILI	1,62	8742	019	1 104	<i>t</i> 29	₹08 I	Affaires extérieures
#stoT	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	byones Franco-	-olgnA sənodq	byones Franco-	-olgnA sənodq	PrátziniM.
	poues	Francop	pones	IqolgnA	səu	тет	səi	шшоН		Гет			

Lieu de travail

218 328	I 220	916	LS8	174 02	13 234	006 S	757 6	35 910	23 145
9	0	0	0	0	0	0	0	7	3
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
78	0	0	0	0 .	0	0	0	0	78
17S L	3	67	95	149	945	134	977	058	806 I
L76	I	0	7	95	23	12	43	LL	23
19 370	I	723	L9	7 444	1 522	539	896	7 944	3 802
LILT	I	0	I	711	64	6	87	907	656 €
787	0	0	0	Þ	7	3	0	7	L97
10 393	0	†	0	1 226	958	OLL	LLE	7327	697
120	0	0	0	0	0	0	0	0	150
61	0	0	0	0	0	0	0	0	61
7 846	9	S	7	† 9	05	71	35	851	665
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
8 403	81	6	7.17	EIS	368	⊅6 7	184	1410	3812
S9E 6I	0	0	0	2 021	1218	68£	1 229	⊅06 ⊅	2 254
12 203	12	3	13	1340	SEL	697	122	LS0 7	2134
11	I	0	0	0	0	0	0	0	8
06S S	0	\$\$	SI	1 428	9	7	243	747	<i>t</i> 19
187	0	0	7	7	0	ÞΙ	0	7	I
167	0	0	0	0	91	0	0	0	273
7181	0	12	ÞΙ	StI	88	73	97	183	840 1
170	I	0	0	0	0	0	0	0	811
7 7 7 9 6 9	13	L	L	LÞ	33	LE	† 9	011	1 245
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
3 478	()	68	17	256	988	L9E	777	061	1153
IstoT	Tegneri	reintoires -broM ub rest	Длкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskatchewan	EdotineM	Ontario (sauf	Ontario (RCN)

e suite du relevé

218 328	I 220	916	LS8	174 02	13 234	006 S	757 6	016 SE	23 142
672 I	01	†	7	130	83	18	87	314	323
t199	273	SI	ÞΙ	187	677	191	LIE	1 425	677 I
14 233	101	LZ	tt	8LS I	176	345	L99	7697	3 235
21 001	747	Lt	85	2174	I 403	999	916	6LE E	2143
126 72	372	08	66	589 7	1 618	73Z	1 192	681 7	900 L
42 013	382	120	185	3 110	2 307	660 I	8 <i>LL</i> I	to9 9	10 386
997 77	720	183	204	€99 €	2 458	1 163	I 852	9949	10 138
34 237	76	200	841	3 168	7 7 2 8	716	68£ I	\$ 50¢	1128
71 827	77	9\$1	68	766 I	1 368	099	988	3818	875 2
111 9	I	25	91	213	344	t/I	737	1 352	4181
671	0	7	I	EI	7	Þ	7	81	IS
IstoT	Étranger	Territorires -broV ub tsəuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Albena	2askatchewan	Ranitoba	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

Lieu de travail

Lieu de travail

					33 = ==================================	L'effectif total ne provient nas de la même source que les autres depoisons actives de la contra del contra de la contra del contra de la contra de la contra de la contra del la contra de la contra d
17 924	096 0€	Ste L	13 295	7 0 2	188 8	[810]
)	0	0	0	0	0	fribunal de l'aviation civile
)	0	0	0	18	0	Tribunal d'appel des anciens combattants
)	0	0	0	0	0	Inbunal canadien du commerce extérieur
5011	6L0 I	661	t0S	32	136	Iravaux publics
36t	78	35	30	I	01	Itavail
77	3 092	786	Lts I	717	I 24I	stroquis
25	130	9	7.1	1	34	Statistique Canada
)	εε	3	0	0	0	Solliciteur général
5	7 696	107	155	€3	52	Service correctionnel du Canada
)	0	0	0	0	0	Secrétariat du Gouverneur général
)	0	0	0	0	0	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
1 32'	324	ΙÞ	LSI	£1	ÞΙ	Secrétariat d'Etat du Canada
}	0	0	0	0	0	Secrétariat canadien
71	97/	901	235	L7.	69	Santé nationale et Bien-être social
1	3 225	736	331	85	867	Revenu national (Impôt)
81	2 179	126	988	8	68	Revenu national (Douanes et Accise)
	I	0 /.	0	0	0	Protection civile Canada
	977	ILt 0	1 184	IS	984	Pêches et Océans
17	t	77	0	0	0	Office national des transports
-	0	0	0	0	0	Office national de l'énergie
9	135	I	55	b	0	Justice
	0	0	0	0	0	Investissement Canada
	305	38	34	EI .	LZ	Industrie, Sciences et Technologie
	0	0	0	0	0	Greffe du Tribunal de la concurrence
-	185	t01	143	77	611	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
Québe (RCN)	(sauf (venece	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	Prince- Édouard	эvиэМ-эттэТ	Ministère

a Leffectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. SS.

Note :— Γ addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Groupe d'âge et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1990

Lieu de travail

17 924	096 0€	SPE L	13 295	7 024	IES S	Total
98	06	≯ €	L8	77	†I	65 et plus
450	859	182	438	04	122	
166	1 638	Stt	640 1	123	318	+9-09
Lt9 I	2512	IEL	6St I	t91	IES	6555
2 398	3168	£96	S07 I	757	689	\$5-0S
3 722	2019	Lts I	Z 8 S Z	868	6\$6	6t-St
905 €	959 9	755 I	5 249	\$75	1011	
SLLZ	109 \$	8911	676 I	324	766	
1 782	2 077	969	SIII	661	\$\$9	30—34
LLS	869	123	337	19	941	52—52
50	91	7	SI	0	ĭ Y	20—24
Québec (RCN)	Québec (sauf RCN)	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Ecosse	lle-du Prince- Édouard	Тепе-Исиче	Groupe d'âge Groupe d'âge Around de 20 ans

" L'effectif fotal ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

Lieu de travail

1 303	0	0	0	871	172	9	L	395	76
948	0	0	0	0	0	0	0	ε .	998
S6E 6	9	641	66	L78	1 125	918	SIS	2 151	321
48I t	3	IZ	9	120	314	LI	71	65	3 305
24 193	30	08	33	7 655	1 488	089	696	L77 9	324
967	0	0	0	Lt	98	67	05	0	t9
856 TE	98	01	I	3 248	72424	356	1 293	898 8	LSSS
LEI	0	0	0	0	0	0	0	0	137
157	0	0	0	9	ς	0	7	τι	661
06	0	0	0	I :	0	0	0	0	
2 229	0	0	0	911	98	36	IL	172	123
07	0	0	0	0 . 7	0	0	0	0	07
643	0	0	0	0	0	0	0	I	683
ISI	0	0, ;	0	0	0	0	0	0	148
795	0	0	0	3	0	0	3	0	0
6	0	0	0	0 =	0	0	0	0	6
77	0	0	0	0	0	0	0	0	73
16	0	0	0	S	0	0	3	0	7.5
2 379	t	ε	3	128	99	LZ	99	SLI	1 602
787	0	0	0	23	0	LE	0	31	130
95	0	0 0	0	0	0	0	0	77	81
3	0	0. %	0	0	0	0	0	0	3
139	0	0	0	0	0	0 %	0	0	139
7	0	0 * 4	0	°0 · 9	0	.0	0	0	7
17	0	0	0	0	0	0	0	0	†
35	0	0	0	0	0	0 (0	0	32
2 093	0	6	8	PL D	19	71 15	It	91	1 460
212	0	0 - 3	0	35	50	0 ****	71	7LT	132
67	0	0 33	0	7 . 4	0	0 ,	0	7	t
994	0	0	0	193	L	50	<i>₹</i> 2.7⊄	218	0
707	0	0	0	101	10	0	8	ÞΙ	132
04	0	10	0	0	0	0 25	0	0	04
691	0	0 %	0	\$1 .5	3	0	9	9	136
7	0	0	0	0	0	0. \	0	0	7
59	0	0 **	0	0	0	0	0	0	7.7
985	0	0 12	0	8	0	0	ς	† 6	697
1/8	0	0	0	0	0	0	0	0	83
<u>L01</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	362
34	0	0 ***	0	0 - 6	0	0 100	0	9	34
99	0	0	0	I	0	0	0		53
132	0	0	0	50	10	9	9	72	6
⊅ ∠	0	0	0	0 0	0 .	0 11	0	0	
0t	0	0	0	0	0	0	23	3	1
31	0	0						13	
872	0	0	0	91	Π.	0 .	14	13	138
215	0	0	0	0 .	0	0	0	I	210
6LL	7	0	0	14	ς	0	01	70	9†9
0006	ÞΙ	0	3	376	747	79	87 I	857	2 173
3 622	I	0	0	228	69	101	LtI	797	238
960 OT	τI	Parada .	I	689	101¢	1 180	149	1 274	7 930
32	I	0	0	0	0	0	0	0	10
767	0	0	.0	0	0	0	0	0	14
1231	181	0	0	0	0	0	0	0	I
ELLE	0	681	731	313	Z6E	339	390	5443	10
£61 t	1 201	0	0	87	7.1	11	L	IL.	5 209
IstoT	Étranger	Territoires -bro Nord- teau Ouest	Дпкои	Colombie- Britannique	АІЪспа	Saskatchewan	- edotinsM	Ontario (sauf RCN) ·	Ontario (RCN)

Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1990

fravail	a de	Jei
---------	------	-----

	10	S	61	871	091	133
	0	0	0	0	I	0
inances	733	65	720	1/1	1 033	LISI
Trismennoriyn.	333	5	LtI	5	137	97
anergie, Mines et Ressources	187	\$61	850	1 275	996 S	687 7
noingranier in injurier	0	0	0	0	0	0
Oiversification de l'économie de l'Ouest		681	t95 S	1 228	961 7	1 328
(configuration) (configuration) (configuration)	LS8	0	0	0	0	0
Cour suprême du Canada	0	0	- t	-1	81	0
Cour fédérale du Canada	0	0	0	0	7.	0
Cour canadienne de l'impôt	SI	3	£9	61	740	SSII
Consommateurs et Sociétés		0	0	0	0	0
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0	7
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	ε	0	<u> </u>	188
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0	0
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	7	0	L	0
Conseil canadien des relations du travail	SI	ε	IZ	79	L07	0
Communications		0	0	52	98	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur	0	0	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique		0	0	0	0	0
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	0
Commission de révision des marchés publics	0	0	0	0	5	0
Commission de réforme du droit du Canada		1	LS	24	991	68
Commission de la fonction publique	0	0	0	0	LEI	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié		6I	0	0	7	0
Commission canadienne des pensions	0		0	0	£5	I
Commission canadienne des grains	0	0	6	I	11	3
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	0	0	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	8	9	3
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	0	0	0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	I	LE
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	13	0
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	0	0
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	t	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	ξ.	97	8	ç	τI	0
Bureau de services juridiques des pensions	0	0	0	0	0	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0
Bureau de l'administrateur de l'Offfice du transport du grain	3	0	£ 3	6	87	£t
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports		21/24		275		***************************************
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	301
Archives nationales du Canada	0	0	01	0	81	t S
Approvisionnements et services	69	SI	309	884	669	¢ 005
Anciens combattants	15	S6L	991	09	1301	8
Agriculture	L8	701	539	⊅ L€	1 333	133
Agence spatiale canadienne	0	0	0	0	50	0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	67	23	85	051	0	0
Agence canadienne de développement international	0	0	0	1	0	1 034
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	108	9	203	1 168
Affaires extérieures	3	0	9	I '	17	784
Ministère	Terre-Neuve	Ile-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)

Villes, sexe et groupe linguistique

l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1990 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour

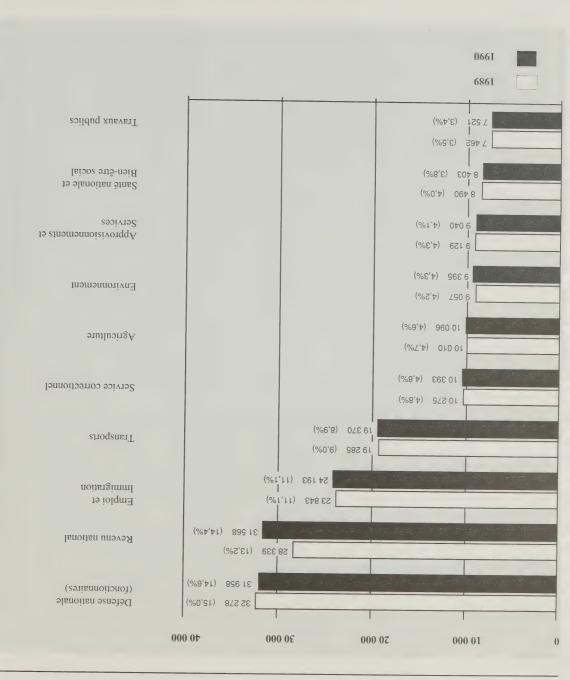
518 328 a	7,82	¢69 79	£,17	155 704	た 'ひひ	870 46	9'55	121 435	31 456	65 583	31 268	171 06	lsto
44 133	22.2	664 6	8,77	34 303	0,88	054 91	0,28	27 383	0t0 t	15 997	6515	71 909	Autres lieux de travail
653	t'I	6	9'86	119	٤'65	188	L'07	997	9	185	3	597	Whitehorse (Yukon)
677	6,2	13	1,76	987	5,02	226	L'67	223	ε	773	10	213	(ellowknife (T.NO.)
817	7,14	07	5,82	87	1,72	13	6,27	32	7	II	81	41	(.ON.T) riulep
059 t	4,1	59	9,86	585 Þ	S, TS	1 280	72,5	3 370	35	1 545	30	3 340	Victoria (CB.)
7LS 6	T,I	991	£,86	£07 6	0,64	069 t	0,12	788 7	110	6LS 7	95	t 85¢	Vancouver (CB.)
7 6 3 7	0,2	69	0,86	2873	£,64	9tt I	L'0S	98† I	07	90t I	61	L9t I	Calgary (Alta.)
LIES	7,8	961	€,86	5 121	5,64	2 631	5,02	989 7	611	2512	LL	609 7	Edmonton (Alta.)
9191	£,1	12	L'86	765 I	7'97	974	8,52	078	12	734	6	098	Saskatoon (Sask.)
496 I	0,2	07	0,86	1 920	4,12	1012	9,84	\$\$6	77	786	91	986	Regina (Sask.)
4969	0,4	LLZ	0,86	689 9	6,84	90⊅ €	I'IS	199 €	591	3 240	112	677 E	Winnipeg (Man.)
803	1,2	LI	6,76	984	I'It	330	6'85	£173	II	319	9	L97	Thunder Bay (Ont.)
LLTT	23,5	LLZ ·	5'91	006	2,07	978	8'67	321	202	179	7.5	647	Sudbury (Ont.)
766	9,5	98	t'96	886	8,92	293	7,54	6Zt	74	988	15	LIÞ	Windsor (Ont.)
9151	6.0	14	1,66	1 205	1'67	StL	6,08	ILL	10	SEL	t	L9L	London (Ont.)
787	4,4	75	9,29	LTL	1,52	SIt	6,94	198	61	368	SI	325	St. Catharines-Niagara (Ont.)
1841	9,2	817	* '46	1 793	I'9†	848	6,52	£66 .	67	618	61	<i>7</i> ∠6	Hamilton (Ont.)
It/L	2,1	6	8'86	732	6'87	362	I'IS	6LE	ς	LSE	7	SLE	Kitchener-Waterloo (Ont.)
14 738	2,5	698	5,76	998 11	7,84	L60 L	8,12	149 L	907	688 9	163	LLT L	Toronto (Ont.)
971	1,2	3	6,76	143	£,27	011	7,42	98	٤	401	0	98	Oshawa (Ont.)
3 237	5,3	071	L'+6	990 €	2,98	1180	2,59	Z 027	LS	1 123	113	E t 6 I	Kingston (Ont.)
659	3,55	617	t'99	433	35,2	730	8'19	423	100	179	611	304	Cornwall (Ont.)
690 14	0,88	27 030	0,29	44 023	1,64	34872	6,08	L61 9E	12 232	19 332	867 11	74 691	Région de la Capitale nationale
01191	6,26	14 953	1,7	0511	5,24	988 4	5,45	<i>tLL</i> 8	088 9	tSt	8 073	969	Montréal (Qc)
707	€,79	889	L'7	61	42,5	867	S, TZ	t0t	76Z	7	688	SI	грегргооке (Ос)
210	9'86	202	þ'I	ε	2,22	911	8'77	1/6	SII	I	76	7	Trois-Rivières (Qc)
959 5	٤,69	E 7 4 4 3	۲,٤	212	7,75	2132	6,29	3 254	2 072	65	3371	123	Quebec (Qc)
615	7,66	SIS	8,0	Þ	2,62	307	8'07	212	302	7	210	7	Chicoutimi (Qc)
661	5,66	861	2,0	I	2,14	78	8,82	LII	78	0	911	[Rimouski (Qc)
0497	4,98	1 052	9,09	1 618	8,95	1 0 9 7	2.09	809 I	888	254	tIS	760 I	Moncton (NB.)
S76	12,3	tII	7,78	118	7,88	358	6,13	195	19	L67	23	tIS	(.8N) nhol mis2
008	1,61	SSI	9,08	549	43.2	346	1,82	tSt	06	957	59	688	Fredericton (NB.)
069 I	4,8	145	9,19	9ts I	1.64	830	6,02	098	84	054	t9	964	Charlottetown (IPE.)
596 6	3.5	916	8,99	Et9 6	1,05	966 7	6'69	896 9	L+1	6787			/ /
3 039	8,0	52	7,99	3 012	9,88	1 050	4,99	5 010	L				
IstoT	%	'N	%	.N	%	'N	%	'N	byoues				
									Franco-		Franco-	-olgnA	30/II:A
8.0 25	75 N.		7.66	3 012	% 9,88	1 050	t'99	5 0 1 0	Franco-	Lemn Phones 1 013 Anglo-	18 18 byoues	Anglo-61 Anglo-67 Anglo-67 Anglo-67 Anglo-67 Anglo-67 Anglo-68 Ang	Villes St. John's (TN.) Halifax (NE.)

at he provient pas de la meme source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la





Répartition des fonctionnaires selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1990 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Exigences linguistiques du poste

tol ssi 967 € 705 L 13 492 3 228 40 830 23 850 099 1 911 740 I 418 9 0 ς 771 TOT Etranger 916 0 SI 07 948 118 77 01 Territoires du Nord-Ouest **LS8** 6 848 0 0 0 9 118 8 ε 0 174 02 651 19261 t91 Colombie-Britannique 968 71 0 13 234 6 t I 91 072 006 S 764 9 0 01 0 170 Saskatchewan 2 254 09 7576 0168 SI 0 76 1088 918 Manitoba 016 58 9tL 34 153 05 607 01 368 98 LtII 169 I Ontario (sauf RCN) 167 STI ES 34 240 9727 07 977 Ontario (RCN) DLL DI 769 11 6LE ET \$76 LT 1118 €84 6 809 694 061 175 795 t Québec (RCN) 767 t 17 096 08 878 12 984 941 51 1751 Québec (sauf RCN) STE L 978 7 666 Þ 677 €91 € 776 Nouveau-Brunswick 888 I 267 EI 0 12 784 87 18 851 858 11 232 Nouvelle-Ecosse 091 **7 074** 798 I 0 0 283 Ile-du-Prince-Edouard 158 8 2848 0 81 0 6 IS Тепе-Меиче Isdolg Lieu de travail Total Franco-Franco-Franco--olgnA Franco--olgnA -olgnA Franco-Français **sislgnA** Bilingue Total Anglais ou français

197

E 828 812

†69 79

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55

précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

894 611

Total

Đ

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1989 et 1990

20	1021		. 0.000		*********		. 101 / 100				
					0661						
31 145	63 423	30 211	996 07I	p'95	149 86	9'87	153 188	p'IL	ESE 19	9'87	9 16 17 17
352	549	681	1 227	0'94	388	24,0	1124	9'69	167	4,08	S19 I
LE	311	H	085	6,43	322	L'SE	<i>t</i> \$8	L'+6	87	5,3	706
7	tSt	S	ILE	9'77	097	t'SS	823	2,66	L	8,0	158
133	818 7	S61	106 11	8,65	\$108	7,04	785 61	t'86	328	9°I	S16 61
134	0tt S	181	69£ L	L'95	179 \$	6,54	17 997	9'16	SIE	7,4	12 980
35	945 7	55	3 183	L'+S	7 634	£'St	LILS	5,86	88	S, I	718 Z
132	Lt0 t	761	658 7	4,52	4 536	9'97	1948	t'96	728	9,5	860 6
118	14 683	796	18 982	p'tS	959 51	9'57	32 232	8'76	9 <i>LL</i> I	2,2	34 338
1818	906 71	10 246	115 72	2,22	25 163	8'47	34 222	0,28	18 430	0,25	\$19 75
3 303	LLZ \$	7172	550 6	2,02	066 8	8'67	670 01	9,88	8 012	す ' すす	St0 81
	SGS	12 030	809 41	2,82	12 626	8,14	1 700	9,8	28 233	t't6	30 234
	1834	1 188	4314	8,88	3 023	2,14	870 \$	8'89	2 287	31,2	LEE L
			-						£9t	2,5	28E EI
			***************************************				******************		***************************************	6'/.	940 7
							****************		***************		2 242
											Total
Franco- phones			N	%	N	70	N	7.0	14	20	
Ноттея Реттея		шшоН	səi	Еешш	sə	odqolgnA	səuc	Francoph	səuoi		
Бгаг рhо	35 35 35 37 37 37 37	928 3 859 32 1 499 35 1 499 943 - 949 943 - 949 944 - 949 945 - 949 946 - 949 947 - 949 947 - 949 948 - 949 949 949 949 949 949 949 949 949 949	- Anglo- Franco- Anglo- Franco- Anglo- Franco- 843 889 185 872 873 889 185 873 873 873 873 873 873 873 873 873 873	Oct. Anglo- Franco- A	Occidental Pranco-occidental Action Pranco-occidental Action Pranco-occidental Action Pranco-occidental Pranco-occidental Action Pranco-occidental Action Pranco-occidental Action Pranco-occidental Pranco-occidental Action	Occident Pranco-occident Pranc	Femmes Hommes Femmes F	Femmes Hommes Femmes Anglobace Anglobace Penges Anglopho Anglo- Franco- Anglo- Fr	Femmes Hommes Femmes Anglophones 100 Anglo- Franco- 100 Anglo- F	Femmes	Femmes

4905 916	400	109 69	713	PUL 551	PVV	870 76	9.25	121 435	31 426	685 59	31 268	171 06	Total
0SS I	7,08	9Lt	٤,99	770 I	24,2	SLE	8,2T	1175	137	238	339	988	Etranger
916	b 'b	0t	9'56	948	6,98	338	1,59	878	L	331	33	StS	Letritoires du Nord-Ouest
LS8	I,I	6	6,86	848	6,88	644	I'tt	878	9	£14		SLE	Territoires du Nord Ouest
174 02	L'1	955	٤'86	50 159	7,14	8 435	8,88	12 036	S61	8 239	771	068 11	Colombie-Britannique
13 234	2,5	330	S'L6	968 71	7,44	5885	8,22	6LE L	S61	9595	SEI	7 240	Alberta Britansiano
006 €	9,1	7 6	<i>p</i> ,86	76L S	t'St	LL9 7	9,48	3 223	75	5 6 1 6	77	3 173	Saskalchewan
757 6	9,5	988	t'96	0168	S'9t	908 7	5,52	9t6 t	961	4 107	071	4 803	
95 910	6°t	9tL I	1'56	34 123	t'9t	499 91	9,52	19 243	L96	769 51	644	19781	Ontario (sauf RCN) Manitoba
S\$1 ES	9,25	688 81	t't9	34 540	5,84	911 52	5'15	69£ LZ	749 01	960 ST	417.8	ttl 61	
17 924	t'St	1418	9'75	884 6	L'05	960 6	€,64	828 8	098 7	4 236	3 281	L75 S	Ontario (RCN)
096 08	6,49	161 67	L'S	75L I	L'77	13 221	£,72	6EL LI	12 570	tt9	16 621	801 I	Québec (RCN)
Ste L	6,15	2346	1,89	666 Þ	8'17	490 €	2,82	872 4	1 240	728 I	9011	3112	Québec (sauf RCN)
13 295	8,5	505	7,96	12 784	5,15	851 7	L'89	9816	516	3 942	687		Nouveau-Brunswick
2 024	6'4	091	1,26	798 I	7'97	\$26	8,52	680 I	88			8 845	Nouvelle-Écosse
1888	8,0	97	7,66	2848	1,62	1 612	6'0L			845	7.5	7101	Île-du-Prince-Édouard
			- 50	007.3	1 00	0171	0.02	616 8	II	1091	35	3 881	Тепте-Иеиvе

* Région de la Capitale nationale. b L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

Nombre de fonctionnaires selon la modalité d'emploi, 1989 et 1990

fotal globala	t6t t17	218 328
[630]	6SI S	SItS
Période déterminée	1 020	SELI .
Saisonnier	08	83
Durée indéterminée	650 †	L61 Þ
Temps partiel		
Total	874 902	513 069
• Période déterminée	687 61	958 61
Saisonnier	044 1	895 I
Durée indéterminée	647 881	192 145
Lemps plein		
Modalité d'emploi	6861	0661

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 55.

sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés. Nota: — Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (13 051 en 1989 et 12 363 en 1990)

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1990 Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

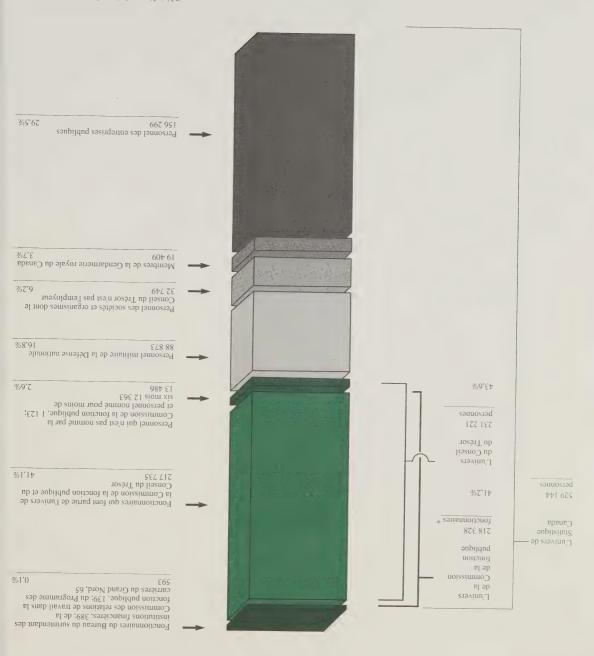
[610]	171 06	31 768	685 59	31 456	121 435	9'55	810 46	す ' す す	†07 22 I	٤'١١	t69 79	7,82	218 328 a
og et plus	684	112	728	05	706	S'0L	LLE -	5,62	9111	٤,78	162	7,21	672 I
79-09	£46 £	£\$L	072 1	324	889 7	6'04	976 I	1,62	2513	4,88	460 I	9,81	t199
65-55	\$68 L	I 842	3 440	090 I	0746	t'89	E67 7	9,15	11 332	L'6L	2 895	5,02	14 233
ts-0s	10 893	1667	2 206	1 903	168 EI	1,66	0117	9,88	660 91	7,87	768 t	23,3	100 17
6t St	12 6 2 1	S04 t	L 283	866 7	LE9 LI	2,59	10 284	8,98	20 214	4,27	E07 T	9,72	176 47
tt Ot	18 040	109 9	766 11	175 2	54 646	7,82	198 11	6,14	30 032	5,17	11 972	28.5	42 013
68-38	£68 \$1	088 9	Stt EI	984 9	22 228	52,3	20 237	L'Lt	888 67	1,98	911 81	9,0£	994 74
\$5-08	945 11	977.4	019 11	0889	180 91	9,94	18481	4,52	55 626	2,99	998 11	2,88	34 532
67—52	059 9	2 528	7918	L67 7	681 6	1,24	12 663	6°LS	14.815	8'19	SZ0 L	32,28	758 17
±2—02	1 702	199	7 487	875 I	7371	0,75	0t0 t	0,59	681 7	5,29	5 709	3,45	1119
Moins de 20 ans	15	97	55	15	LS	5,85	76	L'19	98	L'LS	69	42,3	6 † I
Froupe d'age	byouce	byoues	səuoyd	byoues	'N	%	'N	%	'N	1/5	.N	1/5	fstoT
27.916	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-									
	тоН	зәши	Еешп	sət	шшоН	sə	Еешт	Sa	onqolgnA	səuc	Francoph	səuo	

L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

précisent pas le groupe linguistique, le sexe ou la date de naissance du fonctionnaire. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique



^{*} Voir Note technique, Source des données.



bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Скоире LINGUISTIQUE

Le Système d'information sur les les cessations d'emploi. 327 pour les nominations et de 276 pour officielle est de 86 pour l'effectif, de nombre d'inconnues quant à la langue ressources de gestion. En 1990, le du Système d'information des cette catégorie sont tirées exclusivement à cette règle puisque les données pour La catégorie de la gestion fait exception afin de réduire le nombre d'inconnues. système, on fait appel à d'autres sources En l'absence de données dans ce les langues officielles décrit ci-après. cas tirées du Système d'information sur fonctionnaires sont dans la plupart des première langue officielle des Les statistiques concernant la

langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

RAPPORTS ENTRE LES DONNÉES
Le nombre de nominations externes

publique). faisant déjà partie de la fonction interne (nomination d'une personne est enregistrée à titre de nomination des six mois de service, leur nomination nomination et franchissent ainsi le cap par la suite, obtiennent une nouvelle d'ordre pratique. Si ces fonctionnaires, que nominations, pour des raisons mois n'ont pas été enregistrées, en tant une période déterminée de moins de six les nominations initiales externes pour s'explique par le fait que, depuis 1973, l'effectif de 1990. Cette situation eu lieu en 1990, ne correspond pas à nombre de cessations d'emploi qui ont fonctionnaires en 1989, moins le en 1990, ajouté au nombre de

> qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1989 et de 1990 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1990 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Gommission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des d'information relatifs à la diffusion des d'information relatifs à la diffusion des

EFFECTIF I oo dome

données sur l'effectif total.

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des nitulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

SNOITANIMOM

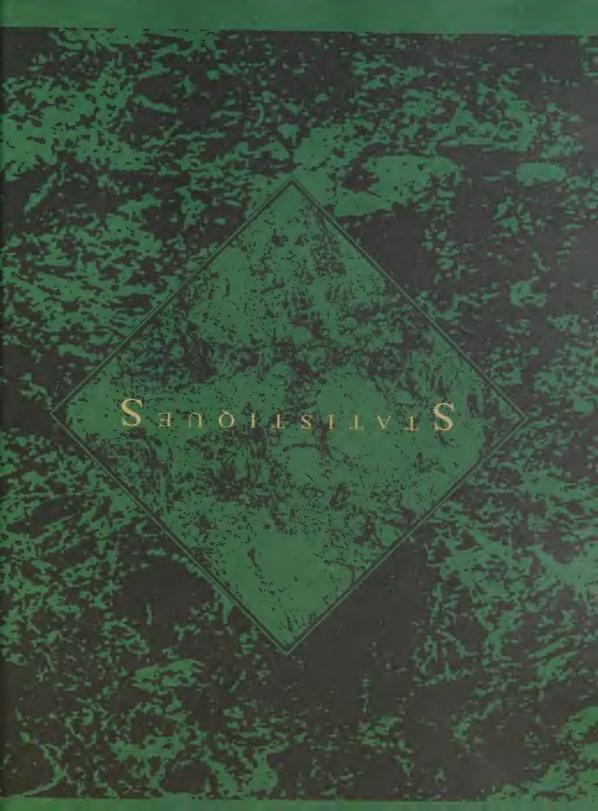
Tirrêcs du Système de gestion de la l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

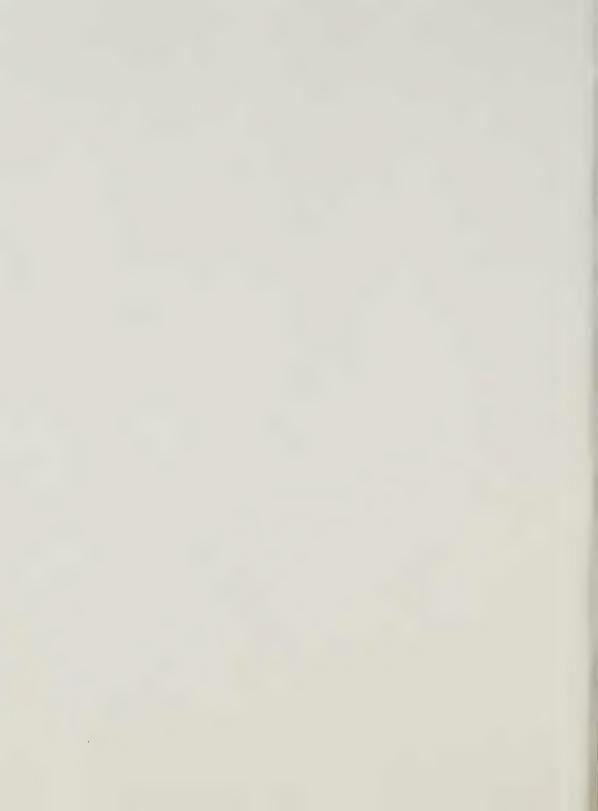
Les données sur les nominations sont

Cessations d'emploi Les données sur les

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les pour la catégorie de la gestion proviennent des dossièrs de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les
S TATISTIQUE S

StS	Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.58
StS	Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.28
tts.	Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.18
††S	Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.08
EtS 243	Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.62
EtS	Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.82
Z†S	Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.72
Z4S	Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.92
142	Nominations et catégorie professionnelle	.25.
I†S	Nominations et modalité d'emploi	.42
Its	SNOITANII	NON
0†S	Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique	.52
858	Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique	.22
9ES	Catégorie technique, sexe et groupe linguistique	.12
758	Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique	.02
232	Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique	·61
830	Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique	.81
87S	Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	.71
828	Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi	.91
828	Catégorie professionnelle et lieu de travail	'SI
978	Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe	'tI
\$2£	Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique	.£1
255	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique	12.
222	ECTIF ET CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	(AAA
220	Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique	.II.
818	Ministère, sexe et groupe linguistique	.01
918	Groupe d'âge et lieu de travail	. 6
tIS	Ministère et lieu de travail	.8
SIS	Villes, sexe et groupe linguistique	٠.
212	Les dix principaux ministères et leur effectif	.9
IIS	Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	.5
018	Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.4.
6S	Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique	ε.
6S	Modalité d'emploi	7.
8S	L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1990	T
88	ECLIE EN GENERVT	HHA.
SS	оте тесниі ф и Е	N





Тіте	moN	Durée	décret
Conseiller spécial auprès du	Guy Y. Goulard	1990-01-05 à titre amovible à compter	8
2011sht bi ob obshirin-shos		0991 Janvier 1990	
Conseiller spécial auprès du	Larkin Kerwin	1990-03-14	L67
		à compter du 23 février 1990	
Sciences et de la Technologie,		jusqu'au 29 février 1992	
et du ministre des Sciences et			
spatiale canadienne			
The segret is a special and segret in the segret is a segret in the segr	Vancy Hughes Anthony	1990-03-14	667
	(vappyy , a 2 1	à titre amovible	
Affaires réglementaires			
Conseiller spécial auprès du	Claude Lemelin	82-90-061	1381
sous-ministre de la Justice		à titre amovible	
		86 90 0001	1383
	Totalie Goulet		COCI
THE PROPERTY OF A CHARACTERISTIC			
Secrétaire associé du Cabinet	Glen S. Shortliffe	70-01-0661	1917
et sous-greffier du Conseil			
privé		du 1er octobre 1990	
ub hundlah ertsinim-suo2	lienO. A bleneA	1990-10-02	7917
		à titre amovible	
	Daniel Gagnier		2873
		AVAV. AVV. A 444. H	
			1970
Sous-secrétaire d'Etat délégué	Maty Gusella		1977
Conseiller spécial auprès du	Peter Meyboom	1990-11-20	7977
sous-ministre des Pêches et des		a litte amovible	
Oceans			
Sous-secrétaire du Cabinet	Ronald L. Bilodeau	1990-12-21	01/87
	sous-ministre de la Justice Conseiller spécial auprès du ministre de l'Industrie, des et du ministre des Sciences et de la Technologie, président désigné de l'Agence président désigné de l'Agence président désigné de l'Agence ministre d'Etat (Privatisation et Affaires réglementaires) et Affaires réglementaires) et sous-ministre, Privatisation et Affaires réglementaires Conseiller spécial auprès du ministère de l'Environnement ministère de l'Environnement et sous-greffier du Conseill privé et sous-greffier du Conseill ministère des Transports Sous-secrétaire delégué du ministère des Transports Sous-secrétaire du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé Conseil privé Conseil privé Conseil privé Conseil privé Conseiller spécial auprès du du Conseil privé Conseil privé Conseil privé	Larkin Kerwin Larkin Kerwin Conseiller spécial auprès du ministre de la Justice de la Justice, des Sciences et de la Technologie, président désigné de l'Agence et du ministre des Sciences et de l'Agence président désigné de l'Agence président désigné de l'Agence ministre d'État (Privatisation et Affaires réglementaires) et Affaires réglementaires) et Affaires réglementaires) et Affaires réglementaires et Affaires réglementaires dus conseiller spécial auprès du Affaires réglementaires et aous-ministre de la Justice et aous-ministre de la Justice et sous-ministre de la Justice de la Goulet Conseiller spécial auprès du ministère de l'Etat de Cabinet ministre de l'Etat du Cabinet de Sanal de Conseil privé Conseiller spécial auprès du conseiller des	à titre amovible à complet de l'Aginet de

de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique les nominations pour une période de moins de six mois dans les catégories technique, de l'exploitation et du soutien administratif. Le décret permet au ministère de répondre efficacement aux impondérables de l'industrie agricole, notamment les conditions météorologiques, les maladies ou les ravages causés par les maladies ou les ravages causés par les marché.

Ce décret est en vigueur du 1er juin 1990 au 31 mai 1992. Il remplace un décret semblable échu le 31 mai 1990.

DECRET N° 20 APPROUVANT

L'EXEMPTION DE CERTAINES PERSONNES

ET DE CERTAINS POSTES (PERSONNES

C.P. 1990-1578, 15 août 1990 —

TR/90-102*

Ce décret facilite la nomination pour

Ce décret facilite la nomination pour

une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appelet de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur nue liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

* Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la Gazette du Canada.

DORS/80-78J

DORS/80-78J

DECKET APPROUNT L'ÉNERGIE, MOIS AU MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, MORS/90-28J

DORS/90-28J

Ce décret soustrait à l'application de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique les personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nonmées pour une période déterminée de moins à des postes au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources, l'Énergie, des Mines et des Ressources, l'interations ou dans le sous-groupe Soutien technologique et scientifique du groupe Soutien technologique et scientifique du scientifique, dans le cadre du scientifique du scientifique, dans le cadre du scientifique du scientifique, dans le cadre du

Ce décret est en vigueur du 10 mai 1990 au 30 avril 1992. Il remplace trois décrets antérieurs approuvés en 1984, 1986 et 1988.

sur le terrain de la Direction des levés et

DÉCRET APPROUVANT L'EXEMPTION DE L'AGRICULTURE
C.P. 1990-942, 24 mai 1990 —

Ce décret permet le recrutement efficient de personnes pour de courtes périodes, souvent dans des endroits éloignés, afin de répondre aux besoins du ministère. Il soustrait à l'application

DORS/90-307

de la cartographie.

TR/90.57*

TR/90.57*

DECRET APPROUVANT L'EXEMPTION D'AUTI 1990 —

Ce décret vise à accroître la participation et la représentation des participation et la représentation des autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, en particulier aux niveaux de gestion et d'élaboration de politiques, exemptant du paragraphe 12(3) de la exemptant du paragraphe 12(3) de la publique.

Ce décret est en vigueur du let avril

1990 de 31 mari 1992. Trois autres décrets étaient antérieurement en vigueur : de 1981 à 1986, de 1986 à 1988 et de 1988 à 1990.

DECRET N° 19 APPROUVANT
L'EXEMPTION DE CERTAINES PERSONNES
ET DE CERTAINS POSTES (PERSONNES
EMPLOYÉES DEPUIS CINQ ANS OU PLUS)
C.P. 1990-613, 11 avril 1990 —
TR/90-58*
Ce décret facilite la nomination pour

une durée indéterminée de certaines personnes normnées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la donction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

EXEMPTIONS PARTICULIÈRES

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait II personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption peutière no à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la Loi. Telève ou non de la Loi.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS DE DOTATION

Nature des pouvoirs délégués

Ministère

dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1990-07-01. • Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi

à la protection de la vie privée Commissariats à l'information et

Agence spatiale canadienne

la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1990-10-01. Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans

- .60-40-0661 · Pouvoir de subdéléguer les pouvoirs délégués, sous certaines conditions,

dans la fonction publique. nominations en vertu de la Loi sur l'emploi Tous les ministères ayant des pouvoirs de

remplacé le 15 mars 1990 par le présent DORS/89-305), mais il a été abrogé et

DECRET APPROUVANT L'EXEMPTION DE décret (C.P. 1990-513).

DORS/90-198 C.P. 1990-543, 22 mars 1990 -TRANSPORTS SIX MOIS AU MINISTÈRE DES PERSONNES EMPLOYÉES POUR MOINS DE

secrétaires. manoeuvres, les commis et les de navire, les gardiens de phare, les ce décret sont les membres d'équipage principaux genres d'emplois visés par déterminée de moins de six mois. Les personnes nommées pour une période l'emploi dans la fonction publique les soustrayant à l'application de la Loi sur des postes de moins de six mois en l'efficience du processus de dotation Ce décret améliore l'efficacité et

décret semblable échu le 31 mars 1990. 1990 au 31 mars 1992. Il remplace un Ce décret est en vigueur du 1er avril

> d'exemption suivantes. d'exemption ou de renouvellement Commission a approuvé les demandes représentants des agents négociateurs, la En 1990, après consultation avec les

DORS/90-181 C.P. 1990-513, 15 mars 1990 -**LES MUTATIONS** DECRET D'EXEMPTION CONCERNANT

Ce décret s'applique uniquement aux ne peuvent faire l'objet d'un appel. Les nominations de ces fonctionnaires compris les exigences linguistiques. exigences des nouveaux postes, y ils doivent satisfaire à certaines mieux qualifiés pour les postes à doter, prouver qu'ils sont les candidats les fonctionnaires ne soient pas tenus de ou à un niveau inférieur. Bien que ces groupe et sous-groupe, au même niveau tonctionnaires à des postes des mêmes Ce décret facilite les nominations de

- 6891 (C.P. 1989-1093, 8 juin 1989 semblable avait été institué le 12 juin catégorie de la gestion. Un décret des postes ne faisant pas partie de la nommés pour une durée indéterminée à indéterminée de fonctionnaires déjà nominations pour une durée

L'article 41 de la Loi sur l'emploi EXEMPTIONS GÉNÉRALES

l'article 41. sons le conp de l'exemption prévue à postes ou des personnes qui tombent statuer, par règlement, sur le sort des recommandation de la Commission, à le gouverneur en conseil, sur Le paragraphe 37(1) de la Loi autorise approuvée par le gouverneur en conseil. tout comme son annulation, doit être publique». Toute décision en ce sens, contraire aux intérêts de la fonction application difficilement réalisable et partie de la Loi si elle estime pareille de personnes de l'application de tout ou personne ou une catégorie de postes ou Commission à «exempter un poste, une dans la fonction publique autorise la

activités de surveillance. application, la Commission poursuit ses sont convenablement mis en s'assurer que les décrets d'exemption objectifs du gouvernement. Afin de besoins de gestion du personnel et aux souplesse nécessaire pour répondre aux judicieusement utilisés, apportent la Les décrets d'exemption,

APPENDICE — RAPPORT SUR ARTICLES
ARTICLES
ARTICLES
ARTICLES

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique stipule que la dans la Jonction publique stipule que la samission doit faire rapport vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation des pouvoirs et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS DE DOTATION

s èugèlèb	pouvoirs	səp	Nature

• Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 1 du groupe soutien des sciences sociales (SI), 1990-02-20.

 Pouvoir de recrutement externe pour des nominations aux sous-groupes opérateur de machines mécanographiques (ST-OCE), opérateur de machines

à courrier (OE-MSE) et magasinier (GS-STS), 1990-03-01.

- Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour les inspecteurs de navigabilité (TT) et les ingénieurs de navigabilité (EN-ENG), 1990-03-16.
- Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1990-03-29.
- Pouvoir de recrutement externe pour les nominations aux niveaux 1 à 5 du sous-groupe inspecteur de l'aviation civile (AO-CAI), 1990-03-29.

 Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1990-07-01.

> Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports

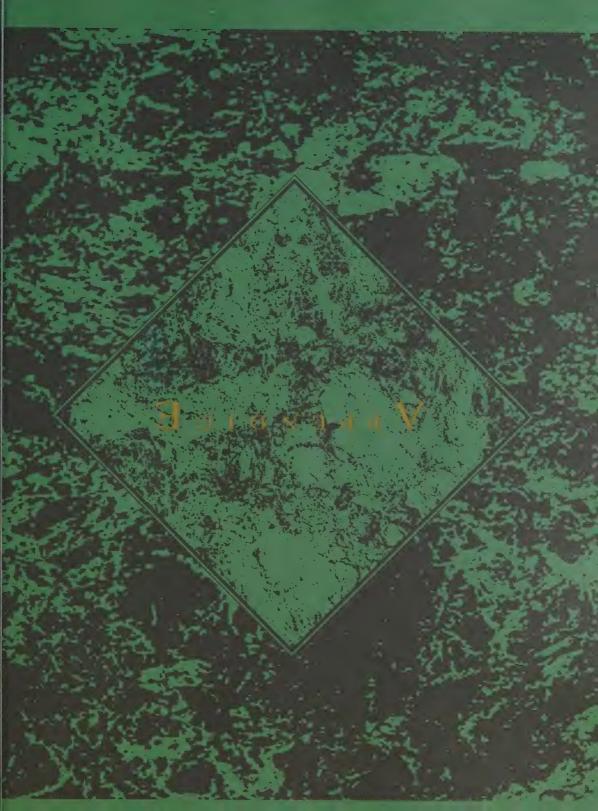
> > Transports

South

Ministère

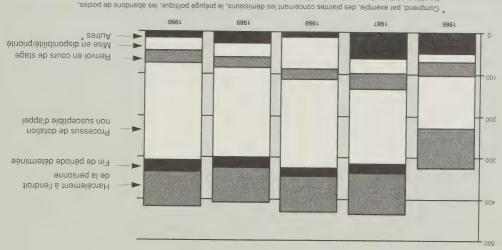
Revenu national (Impôt)

Bureau du directeur général des élections





Enquêtes officielles selon le sujet de la plainte



les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption. * Comprend, par exemple, des plaintes concernant les démissions, le préjugé politique, les abandons de postes,

traitement maximum inférieur. nominations à un poste avec un approuvé 64 renvois et quatre inférieur. En 1990, la Commission a poste avec un traitement maximum fonctionnaire ou de le nommer à un

: BloN

renseignements à ce sujet. statistiques donnent de plus amples relevés 47 à 50 de la section des discipline ou pour inconduite. Les sécurité, pour manquement à la de poste, la destitution pour raisons de cours de stage ou à la suite d'un abandon tonctionnaire, par exemple le renvoi en lesquel on peut mettre fin à l'emploi d'un II y a egalement d'autres moyens par

ont été accueillis. fait l'objet d'un appel et 12 d'entre eux requérant a été rendue, 54 (40,6 %) ont lesquels une opinion favorable au autres (38,1 %). Des 133 cas pour qu'elles ne l'avaient pas été pour les 82 amoindries dans 133 cas (61,9 %) et les les chances d'avancement avaient été ce nombre, la Commission a jugé que opinions aux termes de l'article 21. De En 1990, la Commission a émis 215 selon les lignes directrices appropriées. Commission fait enquête et rend un avis Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la

INCOMPÉTENCE OU INCAPACITE RETROGRADATION POUR ANNEXE II — RENVOI OU

Commission de renvoyer ce fonctions, peut recommander à la incapable de s'acquitter de ses fonctions qu'il occupe, ou qu'il est incompétent dans l'exercice des estime qu'un fonctionnaire se montre LEFP, un administrateur général qui Aux termes de l'article 31 de la

> d'offrir le cours Régler les plaintes de La Direction des enquêtes a continué à préparer leurs auditions d'appel. d'appel et vise à aider les représentants des décisions intégrales des comités Cette publication contient une sélection intitulée Décisions des comités d'appel.

ministères, spécialisés sur les enquêtes dans divers a élaboré et présenté plusieurs cours Formation et Perfectionnement Canada, encore une fois en collaboration avec harcèlement. En outre, la Direction, ministères qui traitent les plaintes de Ce cours s'adresse aux enquêteurs des Formation et Perfectionnement Canada. harcelement, par l'entremise de

L'article 21 de la LEFP confère un D'AVANCEMENT AMOINDRIES ANNEXE I — CHANCES

le point de l'être, sans concours. lorsqu'une personne est nommée, ou sur Commission, sont amoindries chances d'avancement, de l'avis de la droit d'appel aux personnes dont les

bureaux du personnel et de la dotation gratuits d'INFO sont distribués aux et de cas d'enquêtes. Des exemplaires choisis de décisions de comités d'appel le fait qu'elle contient des résumés été rebaptisée INFO pour mieux refléter exemple, la publication INFO-Appels a communications avec le public. Par d'améliorer l'efficacité de leurs celle des enquêtes ont continué En 1990, la Direction des appels et ET DES ENQUÊTES LE ROLE PRÉVENTIF DES APPELS

ministère des Approvisionnements et Enfin, une entente a été conclue avec le ministère devant un comité d'appel. aussi de représenter efficacement leur d'en apprendre sur les appels, mais permet aux participants non seulement Perfectionnement Canada. Ce cours collaboration avec Formation et des appels a été élaboré en cours de trois jours intitulé Le système déroulement d'une audition. De plus, un qui présente de façon amusante le nouveau document vidéo sur les appels, dans tout le Canada. On a produit un ainsi qu'aux représentants syndicaux

Services pour relancer la publication

Vombre moyen de jours écoulés entre l'expiration du délai

0661	6861	8861	2861	9861	
(səim	2 OUVES	inof ua) поши	ng ran anua	n ghhei ei ig i

91

77

35

L7

pris en considération. d'interprétation et des salles de conférence. Les coûts relatifs aux déplacements sont également représentants, des représentants ministériels, des présidents de comités d'appels, des services Nota: La date de la tenue d'une audition est établie selon la disponibilité des appelants et de leurs

91

jours ouvrables

(en jours ouvrables) l'audition de l'appel et le jour de la décision Nombre moyen de jours écoulés entre la tenue de

2.7	0.11	9.8	8.9	6.8	jours ouvrables
0661	6861	8861	L861	9861	



Règlement des enquêtes

Reports à l'année suivante	741		316		301		327		797	
Total des cas classés	473	0,001	998	0,001	Ltt	0,001	382	0,001	†8 †	0'001
Cas réglés	04	2,81	101	1,82	SII	L'S7	122	6,15	185	2,85
Plaintes retirées	38	0'6	31	9'8	98	1,8	LZ	1,7	99	9,81
Allégations non fondées	507	t'6t	791	0'57	907	1'97	ILI	8'77	191	6,55
on Selegations non fondées felles du ont été formulées mais nécessitan mesures rectificatives		ε,8	91	*	50	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *	81	L'+	57	0'9
cas classés Allégations fondées	IL	8,81	05	6,51	02	L'SI	ヤヤ	2,11	07	£,8
Лопуедих сая	372		432		435		807		617	
Plaintes reçues	1051		104 1		1 538		1727		2 1 2 7	
Reports de l'année précédente	339		741		316		301		12E	
Cas	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%
		9861		L861		8861		6861		0661

06	61	68	61	88	161	L8	61	986	5 I	
%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	
	710 01		9310		7788		†\$\$ 9		648 5	Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel
6,21	965 [2,51	1 529	8,21	101	8'†1	176	9,51	<i>₹61</i>	Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appela
	1 402		1151		1 303		0\$6		<i>L</i> 68	Appels réglés
£,£1	781	14,3	881	0,81	071	1,51	124	12,8	114	Appels accueillis
L'98	1215	<i>T</i> ,28	1 123	0,78	1 133	6'98	978	7,78	783	Appels rejetés

appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Pour les plaintes qui ont conduit à renseignements. 13 % se résumaient à des demandes de ont fait l'objet d'enquêtes officielles et confiées à d'autres organismes; 19 % officiel d'enquête; 23 % ont été sans qu'ils aient à ouvrir de dossier résolues par les agents des enquêtes les plaignants; 19 % des plaintes ont été ministères d'essayer de s'entendre avec 26 % de ces cas, on a demandé aux comparaison de 1 727 en 1989. Dans

les enquêtes officielles. ou résolues représente 51,8 % de toutes relevé R, le nombre de plaintes retirées Comme on peut le constater dans le de plaignants de retirer leur plainte. parties ont convaincu un certain nombre échanges francs et ouverts entre les d'affaires abandonnées, puisque les entraîné une augmentation du nombre processus de médiation a également résolues. Le caractère non officiel du se reflète dans le nombre d'affaires privilégié. Le succès de cette méthode médiation comme moyen de solution continué à promouvoir son processus de des enquêtes officielles, la Direction a

> Le comité d'appel a fait valoir que par trois autorités responsables. preuves médicales incontestées fournies été reconnu par l'appelant et par des avait produit des effets positifs. Cela a médicament tout à fait nouveau qui commencé un traitement à l'aide d'un

> accueilli. les fonctions de son poste; l'appel a été que l'appelant était incapable de remplir impossible de conclure à ce moment n'auraient pu être prévus, il lui était même si les récents développements l'appelant avait été exemplaire, et même si la patience du ministère envers

LES ENQUÊTES

Havail. Trésor sur le harcèlement en milieu de termes de la politique du Conseil du harcèlement ou d'abus de pouvoir aux recours. Elle traite aussi les plaintes de pour lesquelles il n'existe aucun d'autres mesures découlant de la LEFP dotation non susceptibles d'appel et plaintes concernant des mesures de des enquêtes, la Commission règle les Par l'intermédiaire de sa Direction

plaintes ont été enregistrées, en cours de la dernière année, 2 157 augmenté de façon spectaculaire : au et d'aide adressées à la Direction a Le nombre de demandes de conseil

> Pour sa part, l'affaire Matheson, et l'appel a été rejeté, ne respectaient pas le principe du mérite conclure que les nominations proposées résumé, il n'y avait aucune raison de l'ont pas démontré dans l'EGA. En assumer les fonctions des postes, ils ne pouvaient avoir les aptitudes pour ministérielle. Même si les appelants PEGA aille à l'encontre de la politique affirmation voulant que l'utilisation de n'avaient également pas appuyé leur études des candidats. Les appelants en raison du sexe, de l'âge ou des impartiales et n'ont pas d'effet négatif lesquelles les questions de l'EGA sont psychologie du personnel, selon études menées par le Centre de les appelants avaient omis de réfuter les Le comité d'appel a fait valoir que

recommandation. L'appelant avait au comité d'appel d'appuyer cette la recommandation, il a été impossible survenus à la suite de la formulation de Toutefois, en raison de faits nouveaux fonctions de son poste de plombier. l'appelant était incapable de remplir les direction du ministère de conclure que n'aurait pas été déraisonnable pour la en mars et avril 1990, alors qu'il formulé une recommandation de renvoi renvoi pour incapacité. Le ministère a portait sur une recommandation de

met sur pied un comité d'appel charge Commission de la fonction publique non d'un concours. Le cas échéant, la fonctionnaire, que celle-ci découle ou appeler de la nomination d'un autre (LEFP), les fonctionnaires peuvent en l'emploi dans la fonction publique

En vertu de l'article 21 de la Loi sur

LES APPELS

d'équité en matière d'emploi. des groupes visés par la politique linguistiques officiels et des membres compris des membres des deux groupes des candidats tout à fait compétents, y vérification s'étaient souciés de recruter organismes qui ont fait l'objet d'une

remarqué que les ministères et les Enfin, la Commission a également

l'extérieur. tant au sein de leur organisme qu'à réaffectant les fonctionnaires touchés déployé des efforts exceptionnels en ont fait preuve de diligence et ont programme à un autre. A cet égard, ils réaffectations d'années-personnes d'un dû faire face à des réductions et à des financiers, les organismes fédéraux ont

Au cours des derniers exercices à leurs fonctionnaires.

- · ont offert des perspectives de carrière priorité; et
- · ont réaffecté leurs bénéficiaires de fonctionnaires en cours de stage; nominations pour réaffecter des approuvés par la Commission, et les d'avancement professionnel programmes de formation ou promotions dans le cadre de concours internes par avis, les publics par répertoire ou par avis, les
- de dotation, entre autres les concours · ont fait usage des diverses méthodes vérification: organismes qui ont fait l'objet d'une

constaté que les ministères et les D'autre part, la Commission a vérifiée, et entérinés par la Commission. l'administrateur général de l'entité de mise en oeuvre, approuvés par de mesures correctives et de calendriers Ces domaines ont fait l'objet de plans

l'objet de l'appel. poste semblable à celui qui faisait façon intérimaire les fonctions d'un étaient qualifiés ayant déjà rempli de qu'ils avaient déjà démontré qu'ils mérite n'avait pas été respecté parce également affirmé que le principe du de personnel. Les appelants ont de la politique ministérielle en matière l'utilisation de l'EGA allait à l'encontre

En outre, ils ont soutenu que personnes moins instruites. femmes, les candidats plus âgés et les puisqu'il est discriminatoire envers les comme instrument de présélection (EGA) n'aurait pas dû être utilisé l'Examen général en administration McBride, les appelants ont allégué que questions intéressantes. Dans l'affaire

Matheson ont soulevé de nouvelles En 1990, les affaires McBride et dans les ministères. savoir comment se déroule la dotation moyen qui permet à la Commission de fois un instrument de recours et un

Le système des appels est donc à la général qu'il n'y sera pas donné suite. Commission indique à l'administrateur recommandation n'est pas fondée, la si le comité d'appel juge que la Commission s'y conforme. Par contre, confirme la recommandation, la Si la décision du comité d'appel pertinence de la mesure recommandée. alors à déterminer la légalité et la incapacité. Le comité d'appel cherche rétrogradation pour incompétence ou recommandation de renvoi ou de

les fonctionnaires peuvent interjeter En vertu de l'article 31 de la LEFP, nomination ou ne pas y procéder. Commission peut révoquer la irrégularité a été commise, la été respecté et qu'une erreur ou une Lorsque le principe du mérite n'a pas doit se soumettre la Commission. d'appel formule sa décision, à laquelle conduisant à la nomination. Le comité appliqué lors du processus de sélection d'établir si le principe du mérite a été

administrateur général présente une

appel auprès de la Commission si leur

organismes. dotation au sein des ministères et des · la surveillance du système de dotation; et

la communication des politiques de lenteur du processus de dotation; déterminée afin de remédier à la nominations pour une période

nominations intérimaires et les telles que les détachements, les · le ressourcement à partir de mesures

ressources humaines et les postes à

· la relation entre les stratégies des

au travail; afin de mieux connaître le rendement

· l'emploi des instruments de sélection survants:

des améliorations dans les domaines qu'il y avait lieu de continuer à apporter effectuées, la Commission a conclu

A la suite des vérifications de postvérification. ministères et organismes et un rapport rapports de vérification portant sur 18 En 1990, la Commission a déposé 14

LA VÉRIFICATION

ce mandat. Commission dans l'accomplissement de de revue assistent également la programmes internes de surveillance et enquêtes et du système des appels. Des l'intermédiaire de la procédure des des méthodes de recours par non reçus et aux fonctionnaires lésés aux ministères et fournit aux candidats pouvoirs de dotation qu'elle délègue Commission vérifie l'exercice des Pour s'acquitter de ce mandat, la conformément au principe du mérite. dotation en personnel est faite Commission doit s'assurer que la la fonction publique (LEFP), la En vertu de la Loi sur l'emploi dans

L'ÉQUILIBRE E POUR ASSURER MECANISMES DES



Cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

Total global	186	0,001	601 I	0'001	ELIT	0,001	1 309	0'001
Cours à forfait	971	6'71	LSZ	2,52	365	1,15	918	L'87
Total	SE8	1,28	758	8'94	808	6'89	556	E'IL
Vérification	7	† '0	7	† '0	9	5,0	ς	† '0
Perfectionnement individuel	30	I,E	30	L'7	LE	2,5	07	1,5
Approche systémique en formation	6	6'0	9	5,0	L	9'0	9	5'0
Gestion du personnel	061	7 '6I	172	5,21	ELI	L'+I	213	E'91
Colloquesa	89	6'9	EL	9'9	0	0,0	0	0'0
Gestion du matériel	77	7,2	23	0,2	LI	Þ'I	70	S' I
Gestion des finances	78	9'8	98	8,7	78	Z' <i>L</i>	88	L ' 9
Informatique	172	S'LI	ILI	t'SI	ILI	9'71	t/I	E,E1
Théorie et pratiques de gestion	202	50,6	737	6'07	787	2,42	358	£,72
Orientation en gestion	† S	5,2	55	0,2	67	5,5	67	7.2
Domaine de cours	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%
		L861	Į.	886	I	686	I	066

Cours traitant de questions d'actualité qui intéressent les gestionnaires. En 1989 et 1990, ces cours ont été donnés par le Centre canadien de gestion.

de cours sur la communication. compétences de base en écrit à sa série ajoutant un cours sur l'amélioration des internationale de l'alphabétisation en apporté sa contribution à l'Année axée sur la diversité. FPC a également d'une grande stratégie de formation séminaires du même genre dans le cadre Québec. On propose d'organiser des 200 participants dans la région du les questions féminines a réuni plus de pluraliste. Par ailleurs, un séminaire sur l'harmonie dans un milieu de travail diversifiés et pour faire régner gérer des effectifs de plus en plus déterminer la formation requise pour un examen et à une analyse en vue de programmes de dotation, il a procédé à avec la Direction générale des matière d'emploi. En collaboration cours des notions relatives à l'équité en FPC introduira dans certains de ses

En 1990, FPC a servi plus de 15 000 fonctionnaires répartis dans tout le Canada.

> FPC a également établi un en français au cours des mois à venir. and Main Estimates); ils seront offerts principal (Multi-Year Operational Plan pluriannuel et du budget des dépenses l'établissement du plan opérationnel Financial Officers) de même que sur financiers (Work Plans and Budgets for budgets à l'intention des agents l'établissement de plans de travail et de Cabinet Documents), sur (Treasury Board Submissions and du Trésor et de documents au Cabinet présentation de soumissions au Conseil ont été donnés en anglais sur la Contrôleur général, des cours pilotes collaboration avec le Bureau du

> programme de cours plus complets sur la gestion du matériel d'après son cycle de vie. Après avoir consulté le groupe PG (Achat et approvisionnement) et de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, un cours sur la Gestion du cycle de vie du matériel et un Atelier sur l'environnement ont eu lieu pour la première fois en 1990.

programme de cours dans un certain nombre de disciplines. Il a en outre élaboré quelques nouveaux cours, dont Le service à la clientèle : qualité et La gestion du changement et conqus dans l'optique de FP 2000.

FPC a remanié le Programme

FPC a revu et mis à jour le

d'orientation en gestion pour les cadres intermédiaires pour qu'il y soit question d'équité en matière d'emploi et de l'incidence de lois telles que la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Charte des droits et linformatique aux diverses fonctions de l'informatique aux diverses fonctions de matière à enseigner. Le cours pilote matière à enseigner. Le cours pilote donné en soût dans le cadre de ce donné en soût dans le cadre de ce programme a été un succès.

De plus, FPC a préparé une nouvelle série de cours sur les finances. Après consultation des spécialistes de la gestion financière (FI) et en

pour répondre aux besoins des divers clients. On a négocié l'accès à un laboratoire de micro-ordinateurs avec l'université de la Colombie-Britannique et ce mode de fonctionnement pourrait Répertoire des cours et services a été lervu et mis à jour et les services dans cours des prochaines années, cours des prochaines années, même, FPC a établi de nouveaux même, FPC a établi de nouveaux pure aux plan d'activités. De conformément au plan d'activités. De même, FPC a établi de nouveaux pureaux régionaux à Victoria et à gue de cours des pour faciliter l'accès à ses services dans les régions.

SERVICES DE CONSULTATION

FPC offre toute une gamme de

services de consultation à sa clientèle, notamment l'analyse des besoins, la conception, l'étaboration, l'évaluation et la validation de cours, la technologie de l'enseignement de même que la spécialement adaptés à leurs besoins. Il aprestation et à gérer organismes clients à établir et à gérer eux-mêmes des programmes de conjointement avec Justice Canada un programme de treize séminaires sur la senabilisation au droit.

Les formateurs eux-mêmes sur la senabilisation au droit.

besoin d'être formés. C'est pourquoi FPC cherche à favoriser le perfectionnement professionnel des formateurs. Il a entrepris d'élaborer et de donner des cours pour les former, de tenir des ateliers sur les nouvelles méthodes d'enseignement et d'assurer des services de formation spécialisée.

CONCEPTION ET ÉLABORATION DE COURS

L'élaboration de cours et d'ateliers
joue un rôle essentiel dans la

joue un rôle essentiel dans la satisfaction des besoins du client en satisfaction des besoins A cette fin, en collaboration avec les comités interministériels et le Secrétariat du Conseil du Trésor, FPC procède de façon continue à l'évaluation et à la validation des cours et les élabore ou les révise à la lumière des résultats obtenus.

premier cours par correspondance: Du français sans fautes. Enfin, à la suite d'un sondage auprès

de représentants ministériels du milieu de la formation, FPC a mis à la disposition de ses clients un centre de référence en formation pour aider les formateurs et les gestionnaires à se maintenir à la fine pointe des nouveautés dans le domaine de la formation.

Tous ces services viennent compléter.

Tous ces services viennent compléter.

FPC a continué à négocier des logement. comptabilité dans le domaine du des cours sur l'administration et la Cris du Nord du Québec relativement à conclu une nouvelle entente avec les des cours adaptés à leurs besoins, FPC a demande des autochtones qui souhaitent Pour répondre encore une fois à la politiques en collaboration avec le SCT. donner des cours de formation sur les continué de remanier, d'élaborer et de informatique. FPC a également cours de formation en microoffre permanente principale pour des reconduit un accord national visant une nements et Services Canada, FPC a (SCT) de même qu'Approvisionavec le Secrétariat du Conseil du Trésor ceux qui existent à FPC. De concert

accords concernant l'attribution de crédits pour certains de ses cours et à établir des entreprises conjointes avec des universités canadiennes. C'est ainsi ajoutée à la liste des universités qui soutée à la liste des universités qui accréditent certains de ses cours. FPC accréditent certains de ses cours. FPC partenaires et sa participation à des partienaires et sa participation à des entreprises conjointes, avec d'autres entreprises conjointes, avec d'autres organismes du milieu de la formation.

CLIENTS RÉGIONAUX Formation et Perfectionnement

Canada est mandaté pour assurer des services de formation aux fonctionnaires d'un bout à l'autre du pays. Une analyse du marché des services de formation dans les régions a selectionner les meilleures approches asélectionner les meilleures approches

également un service de traitement psychopédagogique aux étudiants en difficulté.

PERFECTIONNEMENT CANADA PERFECTIONNEMENT CANADA

décentralisation des services au profit du travail, le service à la clientèle et la fondamentales comme la simplification chargés d'étudier des questions certain nombre de groupes de travail employés. A cette fin, FPC a établi un faisant appel aux idées de tous les des aspects opérationnels a été lancé en un processus d'évaluation et de révision fonctionnement de ce type d'organisme, difficultés liées au modèle de Trésor). Afin de faire face aux ministère d'attache et le Conseil du entre l'organisme lui-même, le sont régies par un accord particulier section d'un ministère dont les activités (un organisme de service spécial est une de service spéciaux du gouvernement Canada est devenu l'un des organismes Formation et Perfectionnement

L'énoncé de mission, les objectifs et la devise de FPC sont autant de reflète de sa vocation renouvelée: 1' excellence dans la prestation de services de formation et de perfectionnement du personnel. L'organisme s'est donné pour objectif de répondre rapidement aux besoins changeants de la fonction publique; enfin, sa devise, «qualité, excellence et service», reflète excellence et service», reflète

CLIENTS ET SERVICES La création de Formation et

par la direction.

des régions.

Perfectionnement Canada et la primauté renouvelée du service à la clientèle ont été à l'origine de toute une variété d'initiatives. FPC a notamment mis à l'essai un réseau d'accès direct au service d'inscription et établi un centre d'apprentissage assisté par ordinateur. En collaboration avec le ministère de l'Éducation du Québec, il a offert son l'Éducation du Québec, il a offert son

Ses PRODUITS ET SES SERVICES
Formation linguistique Canada

poursuit une politique d'amélioration constante de la qualité des produits et des services destinés à ses clients. Annoncée l'an passé, l'implantation

(avancé), Qui doivent atteindre le niveau C spécialement destiné aux fonctionnaires nouveau matériel pédagogique l'élaboration et la production de continue ses recherches de même que Enfin, Formation linguistique Canada formation de base, aux niveaux A et B. également du nouveau matériel de at Work Program (CEWP) offre statutaires. Le Communicative English aussi un nombre croissant de clients non de ce nouveau programme dont profite 50 % de la clientèle statutaire bénéficie personnel. A la fin de 1990, près de l'énergie consacrés à la formation du bien engagée grâce au temps et à de français au travail (PBFT) est bel et (intermédiaire) du Programme de base des niveaux A (élémentaire) et B

FLC a élargi sa gamme de cours et elle a assoupli les modalités selon lesquelles ces cours sont dispensés. Elle offre des cours de base et d'appoint ainsi que de la formation sur mesure: deux programmes d'immersion, Résibec et Résifax, des cours spécialisés destinés aux juges par exemple, des cours pour cadres supérieurs de gestion et des cours modulaires. Le Programme de fours modulaires, Le Programme de fours anodulaires. Le Programme de fours anodulaires de ses recrues anodulaires et program de se sons fours de se superior de sus de sons de ses francophones.

clients des micro-ordinateurs et des didacticiels qui leur fournissent des moyens d'apprentissage supplémentaires.

Le Service de l'orientation, pour sa

part, contribue de façon importante aux fonctions statutaires de dotation de la l'admission, en déterminant l'admissibilité des fonctionnaires à la formation linguistique. Il offre

FORMATION LINGUISTIQUE CANADA (FLC)

FORMATION STATUTAIRE DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE Pormation linguistique Canada a

continué d'offrir des services de formation à la clientèle statutaire qui se retrouve en très grande majorité dans les cours continus.

En 1990, FLC a accueilli 1 226

étudiants dans les cours continus soit 12,2 % de plus que l'année précédente. Cependant, le nombre de demandes de formation statutaire plus élevé que prévu, joint à la décroissance planifiée de l'effectif, a eu pour effet d'allonger session. On a donc alloué la plus grande partie des ressources à la prestation de services de formation statutaire.

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

La clientèle non statutaire de
Formation linguistique Canada,
desservie à recouvrement des coûts
depuis le 1er avril, a opté
majoritairement pour les modalités de

FORMATION NON STATUTAIRE DANS LA

desservie à recouvrement des coüts depuis le 1er avril, a opté majoritairement pour les modalités de cours non continus : soir, immersion et cense d'affluer : en 9 mois, 31 155 heures de formation ont été dispensées à le 639 étudiants provenant de 57 ministères et organismes.

FORMATION LINGUISTIQUE DANS LES RÉGIONS Au cours de l'année 1990, Formation Au cours de l'année 1990, Formation

linguistique Canada a desservi 6 461 clients dont 92 % étaient inscrits en formation non continue. À compter du 1et avril, des cours de langue ont été étudiants non statutaires provenant d'une quarantaine de ministères et d'organismes répartis dans plus de 50 villes canadiennes.

LA FORMATION

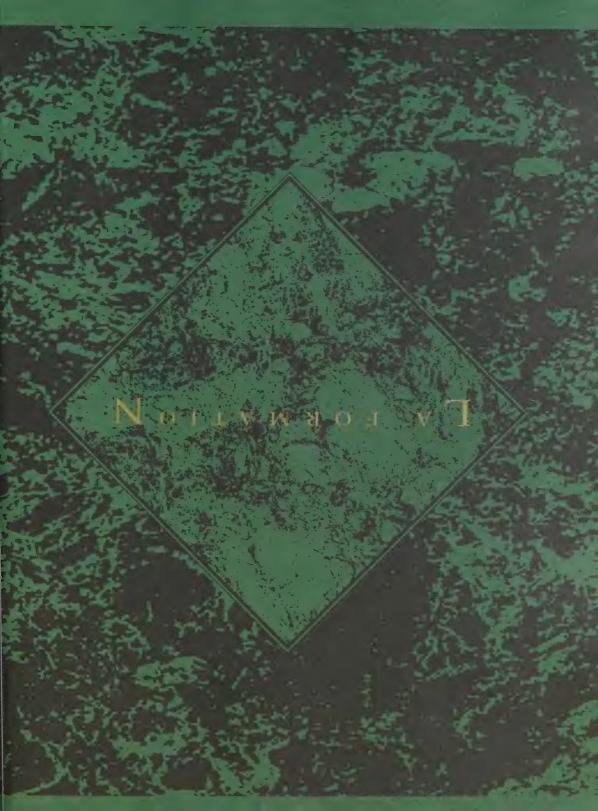
La Direction générale des programmes de formation (DGPF) de la Commission de la fonction publique a vu la structure et la gestion de ses deux constituantes se modifier grandement en 1990. Il n'en demeure pas moins que celles-ci ont continué de remplir les mandats dont elles sont investies.

Le Programme de la formation listenistique de la formation
linguistique (PPL) porte, depuis le ler avril 1990, le nom de Formation linguistique Canada (FLC). En plus de continuer à offrir des services de formation répondant aux besoins statutisires et généraux de l'administration fédérale, FLC a dispensé, moyennant des frais et conformément aux politiques et aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Secrétariat du Conmission de la fonction publique, des services répondant aux besoins non statutaires de sa clientèle.

formation professionnelle est devenu un organisme de service spécial et, depuis le 1er septembre, porte le nom de Formation et Perfectionnement Canada (FPC). FPC, en vertu du mandat que lui donne le Conseil du Trésor, conçoit, élabore et dirige des cours et des programmes de formation pour l'ensemble des fonctionnaires. Sur demande, FPC donne aussi aux ministères des conseils, des consultations et d'autres formes d'aide sur des sujets touchant la formation. En plus d'adopter de nouveaux noms et de définir leur image, ces deux et de définir leur image, ces deux et de définir leur image, ces deux

et de définir leur image, ces deux programmes ont intensifié leurs stratégies de service à la clientèle, de promotion et d'amélioration de leurs produits et de leurs services. Cela s'inscrit dans l'esprit de renouveau de Fonction publique 2000

renouveau de Fonction publique 2000 et dans le processus continu d'amélioration des services.



Le Programme de détachement INTERMINISTÈRIEL Ркоскамме ре ретаснемеит

En 1990, diverses améliorations ont nationale, du Pacifique et du Yukon. ses bureaux de la région de la Capitale organismes des secteurs desservis par fonctionnaires fédéraux et aux efficace qu'offre la Commission aux Canada. Il continue d'être un service 1989, il était administré par Travail Commission depuis deux ans. Avant interministériel relève de la

Présentement, 58 organismes ministères. mis en place par bon nombre de les programmes d'affectations internes programme vient maintenant compléter tous les organismes participants. Le de détachement et les communique à Commission rassemble les possibilités organisme. Deux fois par semaine, la partie par chaque ministère et maintenant être administrés en grande activités de courtage peuvent que les dossiers des participants et les programme a été décentralisé de sorte été apportées à ce service. Le

programme. fonctionnaires étaient inscrits au 18 fin de l'année 1990, 380 178 détachements ont été organisés. A reçues des gestionnaires ministériels et 502 demandes de détachement ont été participent au programme. En 1990,

La Commission administre le

programme. actuellement 13 participants inscrits au dans divers ministères. Il y a ES-4, pour une durée indéterminée, et ont obtenu une nomination au niveau avec succès leur apprentissage en 1990 groupe de 8 participants ont terminé Conseil privé depuis 1988. Un premier ministère des Finances et le Bureau du Secrétariat du Conseil du Trésor, le programme conjointement avec le

LE PROGRAMME DE STAGIAIRES EN

recrutement habituelles de la programme complète les méthodes de gestion dans le secteur public. Le pertinente et un intérêt marqué pour la une à deux années d'expérience personnes récemment diplômées qui ont vise principalement à attirer des Lancé à la fin de 1990, le programme

Les candidats reçus suivront un prochaines années. de cadres de gestion prévue pour les prometteurs afin de combler la pénurie particulièrement aux secteurs Commission en s'adressant

La première campagne de individuels. qu'ils suivent également des cours matières de la gestion et on s'attend à ce formation régulière dans les principales participants recevront également une bureaux régionaux des ministères. Les dans les administrations centrales et les bertectionnement d'au plus cinq ans programme d'affectations de

canadien de gestion en mai 1991. commencer à suivre les cours au Centre premier groupe de stagiaires devrait les ministères en janvier 1991. Un recrutement interne commencera dans éventuels sur les campus. Le devant plus de 2 000 candidats ministères ont fait des présentations pressenties. Des cadres de divers et plus de 100 facultés ont été décembre 1990. Quelque 37 universités recrutement externe a débuté en

PROGRAMME DE FORMATION ACCÈLÉRÉE
POUR LES ÉCONOMISTES

Le Programme de formation accélérée pour les économistes vise à attirer à la fonction publique fédérale les meilleurs diplômés universitaires administration publique. Le programme administration publique. Le programme cherche à répondre aux ministères et aux organismes qui ont un besoin croissant d'individus possédant les aptitudes pour occuper des postes applitudes pour occuper des postes politique économique.

Touest. Diversification de l'économie de atlantique ou du ministère de la promotion économique du Canada fédérales-provinciales, de l'Agence de Conseil privé, du Bureau des relations ministère des Finances, du Bureau du Secrétariat du Conseil du Trésor, du Ces affectations ont lieu au sein du prise de décisions au gouvernement. fonctionnement du Cabinet et de la solide compréhension du élaborée et appliquée, de même qu'une politique économique canadienne est essentielles sur la façon dont la faire acquérir des connaissances affectations de six mois visant à leur Les participants passent par quatre l'intention des économistes supérieurs. un apprentissage de deux ans à Le programme consiste en effet en

Jusqu'à huit participants sont choisis chaque année. En 1990, 222 personnes ont subi un examen de présélection et 8 d'entre elles ont été embauchées. Les candidats reçus sont embauchées à titre d'employés de la Commission, au niveau d'entrée, dans le groupe ES féconomie, sociologie et statistique). À la fin du programme, ils obtiennent habituellement un emploi dans un ministère fédéral.

Secrétariat du Conseil du Trésor, pour trouver et former des gestionnaires intermédiaires pouvant progresser à des niveaux supérieurs, continue d'être un des principaux moyens qui s'offrent aux ministères pour assurer la relève.

Le programme comporte trois

étapes: l'évaluation, la formation et l'affectation. Les candidats sont nommés par leur ministère d'attache et font l'objet d'une évaluation menée par la Commission. Ceux qui réussissent la Commission. Ceux qui réussissent de cinq années de cours et d'affectations de perfectionnement. Un privé et d'autres niveaux de privé et d'autres niveaux de gouvernement peuvent également privé et d'autres niveaux de

Le programme a été évalué en 1989 et les résultats ont confirmé son efficacité. En outre, il a contribué de façon importante à améliorer le perfectionnement professionnel des perfectionnement professionnel des perfectionnement professionnel des pourcentage de femmes plus élevé que leur représentation aux trois niveaux immédiatement au-dessous de la catégorie de la gestion.

En 1990, 41 nouveaux participants,

parmi lesquels figuraient 25 femmes, se sont inscrits au programme, ce qui portait à 156 — dont 80 femmes — le nombre de participants actifs à la fin de l'année. Au cours de la même période, 30 participants ont quitté le programme, dont 18 ont obtenu des nominations au niveaux au-desaus de leur poste nominations à un ou deux précédent. Les deux autres ont précédent. Les deux autres ont abandonné le programme pour d'autres motifs.

Depuis 1972, 147 Canadiens ont été «prétés» à d'autres gouvernements et 128 non-Canadiens sont venus travailler banen-Canadiens sont venus travailler al 1890, 15 fonction publique fédérale. En accepté des affectations à l'étranger et 15 résidents de pays étrangers ont soccepté des affectations temporaires à la fonction publique fédérale. Parmi les pays participants, mentionnons l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Unit, la Corée, la République populaire de Chine, l'Allemagne de l'Ouest et les États-Unis.

PROGRAMMES DE PERSONUEL La Commission administre quatre

programmes de perfectionnement lié à l'emploi pour les fonctionnaires. Trois de ces programmes allient les cours à l'expérience en milieu de travail : le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de formation accélérée pour les stagiaires en gestion. Un quatrième programme, le Programme de détachement interministériel, ne comprend aucun élément de formation théorique.

PROGRAMME COURS ET AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT (CAP)

Tous les organismes éprouvent de

plus on the first section of the plus of difficulté à relever le défi qui consiste à trouver des candidats capables de remplacer efficacement les cadres supérieurs qui quittent le service ou prennent leur retraite. La fonction publique fédérale ne fait pas exception à affectations de perfectionnement (CAP) affectations de perfectionnement (CAP) créé en 1968, de concert avec le

PROGRAMME ECHANGES CANADA

Le 31 décembre 1990, 303 affectations vont de six mois à trois ans. niveaux de gouvernement. Les universités, des associations et d'autres affaires, des sociétés d'Etat, des publique fédérale, du milieu des des niveaux plus élevés de la fonction aux niveaux intermédiaires et parfois à participants. Ces derniers sont choisis cependant un plus large éventail de celui dans lequel ils oeuvrent. Il vise de l'économie canadienne différent de comprendre aux participants un secteur Il vise, lui aussi, à mieux faire d'affaires et l'administration fédérale. cadres de direction entre les milieux ceux du Programme d'échanges de comporte des objectifs semblables à Le programme Echanges Canada

de perfectionnement efficace. évidente qu'il demeure un mécanisme modéré mais régulier, une preuve 1971, le programme a connu un essor 370 en 1990. Depuis son lancement en organismes est passé de 320 en 1989 à d'affectation présentées par des total de postulants et de demandes personnes de l'extérieur. Le nombre des fonctionnaires fédéraux et 151, des 1989. De ce nombre, 152 touchaient augmentation de 15 % par rapport à affectations étaient en cours, soit une

internationaux de la Commission Le Bureau des programmes **ETRANGERS** ECHANGES AVEC DES GOUVERNEMENTS

cultures et systèmes de valeurs. sensibilisés davantage aux autres différents des leurs et ainsi d'être possibilité de travailler dans des milieux fonctionnaires canadiens et étrangers la des ministères d'attache, offrent aux échanges, dont les frais sont à la charge des gouvernements étrangers. Ces entre la fonction publique canadienne et coordonne l'échange de fonctionnaires

> FÉDÉRALE D'AFFAIRES ET L'ADMINISTRATION DIRECTION ENTRE LES MILIEUX PROGRAMME D'ÉCHANGES DE CADRES DE

avantages propres à l'autre secteur. connaissance des contraintes et des leur travail quotidien, ils prennent décisions de niveau supérieur et, grâce à échanges. Ils prennent part aux postes de responsabilité au cours de ces milieux. Les participants occupent des renforce les rapports entre les deux l'autre secteur, ce qui par le fait même approfondie du fonctionnement de d'acquérir une connaissance personnes influentes d'un secteur programme est de permettre à des gouvernement fédéral. Le but du ce secteur à des postes de direction au affaires et celle de cadres supérieurs de fédéraux à des postes dans le milieu des l'affectation de hauts fonctionnaires période maximale de deux ans, Ce programme permet, pour une

Dupont s'en sont prévalus. Electrique, de Pétro-Canada et de Northern Telecom, de Générale maintenant, des participants de ministérielle initiale. Jusqu'à privé, à la fin de leur affectation de trois mois au Bureau du Conseil désirent peuvent obtenir une affectation participants du milieu des affaires qui le que des affectations. Depuis 1989, les à l'intention des participants, de même séminaires et des séances d'information Le programme comporte des

Au total, 25 affectations ont delà pris fédérale et 9 dans le milieu des affaires. dont 23 dans la fonction publique affectations étaient toujours en cours, des affaires. Au 31 décembre 1990, 32 l'administration publique vers le milieu publique et 17 en provenance de des affaires vers l'administration échanges de cadres, dont 40 du milieu ce programme a permis d'effectuer 57 Depuis son lancement en avril 1987,

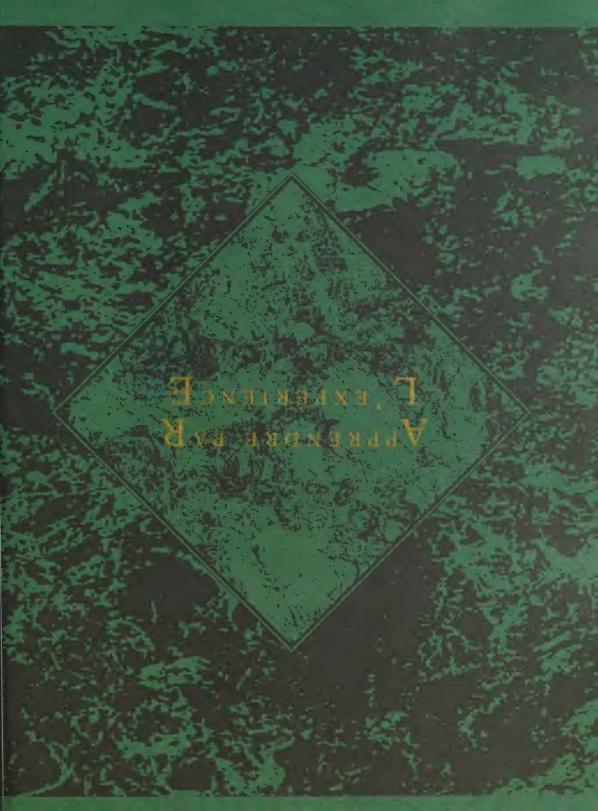
> I, EXPÉRIENCE APPRENDRE PAR

Les programmes de la Commission compétences. nouvelles connaissances et forme de cours destinés à transmettre de travail différentes. L'autre prend la affectations et à des expériences de fonctionnaires grâce à de nouvelles à-dire le perfectionnement des l'apprentissage par l'expérience, c'estcomplémentaires. L'une privilégie méthodes fondamentales et elle continue d'avoir recours à deux fonctionnaires fédéraux. A cet effet, visant à améliorer la compétence des depuis longtemps des programmes La Commission conçoit et administre

gouvernements et avec le secteur privé. d'échanges de personnel avec d'autres particulièrement le cas des programmes d'autres organismes. C'est comprendre comment fonctionnent d'avancement et à leur faire mieux personnes de plus grandes possibilités compétences. Ils visent à offrir aux vont au-delà de l'amélioration des milieu de travail ont des objectifs qui qui mettent l'accent sur l'expérience en

PERSONNEL Р во в рубснам в регими в реги

internationaux. par le Bureau des programmes gouvernements étrangers, administré programme d'échanges avec des programme Echanges Canada et le d'affaires et l'administration fédérale, le cadres de direction entre les milieux Ce sont le Programme d'échanges de fonctionnaires d'autres gouvernements. employés du secteur privé et des des fonctionnaires fédéraux, des programmes d'échanges à l'intention La Commission administre trois





Bénéficiaires de priorité



Fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant droit à un statut prioritaire^a

nosis	_	Disponible	mbre de fonci	dinoqsib noV	olesp	IstoT
Jongés : retour/remplacement		232		St		LLS
ersonnel de ministre		LI		I		81
Aises en disponibilitée	*					
réorganisation		248		09		30€
noitsation		SI		33		81
décentralisation	,) .	I		0		I
onctionnaires excédentaires ^d						
réorganisation		2 235		232		0 <i>LL</i> 7
noitsatiaving		09		II		TL ·
décentralisation		Lī		7		61
ormation linguistique non réussie		14		Ţ		SI
noitegaration		182		91		861
éinstallation du conjoint	e :	SLt		58	7 .	503
leto'		96∠ €		877		t 25t

B. Le tableau indique le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1990, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé.

En 1990, 3 796 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité.

b Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.
© Des 357 personnes mises en disponibilité, 48 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privaitsation et 34 des 309 autres personnes ont demandé à être mises en

disponibilité avant la date prévue. d De plus, 146 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1990 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

suite du relevé L

900 I	LI	L	176	LE	101	S 9	041	223
t6I	9	0	. 6I - A.	61	pI ···	LI	61	£†
649	ς,	, 3	97	23	17	91	75	561
H	0	. 0 .	. I	I .	0	I	I	ς
788	H	3	99	73	52	34	≯ L	243
694 77	458	Lt	606 I	868 I	650 I	ttl I	3 t62	006 L
667 L	861	70	6 <i>L</i> †	154	tIt	343	\$96	2312
995 L	87	12	SLS **	334	542	987	LLO I	900 €
1 082	222	ς	46	111	113	61	071	7
817	I	0	81	†	13	12	661	133
8 404	35	10	803	818	⊅ ∠7₹	424	1 08¢	<i>L</i> ++ 7
59 97	798	LS	2 101	80S I	981 1	1 243	3 739	99£ 8
	Jord-Ouest							nationale
	np		Britannique		сремви		(sauf RCN)	a Capitale
Total	Territoires	дпкоп	Colombie-	Alberta	Saskat-	Manitoba	Ontario	ab noig

Réaménagement de l'effectif et province ou territoire



Situation, au 31 décembre 1990, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la province ou le territoire

ont la période donnant droit à une p	expiré a expiré	9	7	31	77	461
Mis en disponibilité		7	7	. 77	t	L7
Excédentaires		67	III	98	LZ	IL
Non encore déclarés excédentaires		0	0	0	0	7
: noissimmo		15	113	85	15	100
Fonctionnaires ayant besoin d'aide	e de la					
Total	. 22	372	057	648	616	96t t
Fonctionnaires placés par la Commiss	noisa	105	611	321	360	I 200
fonction publique, démission ou re	etraite	86	\$8	072	761	1 228
désintérêt à l'égard de l'emploi dan	us la					
pour les raisons suivantes : retraite	e planifiée,					
Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'ai	abia					
de la privatisation ou du transfert d	d'une fonction	0	0	I	6	98
Fonctionnaires déjà placés ou qui le se	seront à la suite					
Fonctionnaires qui seront placés par le	le ministère d'origine	17.0	t	9	I	57
Fonctionnaires déjà placés par le mini	nistère d'origine	ELI	7t 2.1	721	887	Z 00Z
: snion						
sərəteinin		677	392	896	7.46	£64 Þ
onctionnaires déclarés touchés par le	sə					
			Edouard			
			Prince-	Ecosse	Brunswick	(sauf RCN)
	эТ	rre-Neuve	-np-ə[[-SilevuoN	Nouveau-	Quépec

A svolor ub stive

900 I	330	772	89	781
t6I	<i>†</i> \$	<i>ts</i>	. 81	07
649	561	681	<i>L</i> 9	124
H	3		7	t
188	727	743	<i>L</i> 8	861
694 77	896 t	8 0 3 8	99S I	769 L
667 L	1 253	5 436	687	2 341
99\$ L	LISI	761 7	\$8\$	7 425
1 082	278	133	91	63
817	73	213	L7	116
7078	<i>L</i> †9 I	3 062	389	2 720
659 97	0SS S	905 8	1771	<i>LL</i> 0 8
				extérieur
IstoT	Exploitation	Titantainimba	Technique	et service
		Soutien		Administration



Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1990, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle

Oont la période donnant droit à une priorité a expiré	6		L81
Mis en disponibilité	٤	,	52
Excédentaires	H		63
Non encore déclarés excédentaires	Ţ.		I -
Fonctionnaires ayant besoin d'aide de la Commission:	SI		68
LatoT	203		708 7
Fonctionnaires placés par la Commission	97		757
démission ou retraite			
retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique,	09		8 <i>\$L</i>
Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'aide pour les raisons suivantes:			
ou du transfert d'une fonction	0		787
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation			
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	9		33
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine	16		\$6t
: suion			
Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères	L77	, .	8 <i>L</i> S 7
			professionnelle
	Gestion		19
			Scientifique

personnelles. possibilités ou pour des raisons fonction publique à défaut de qu'elles n'ont pas été placées dans la bénéficiaires de priorité, c'est-à-dire et ne sont plus considérées comme personnes ont été mises en disponibilité Depuis le début du programme, 1 006

placement. Ils se répartissent comme de l'aide de la Commission en vue d'un fonctionnaires qui avaient encore besoin Au 31 décembre 1990, il y avait 884

au sein de son organisation. prévoit avoir de la difficulté à placer ceux que le ministère d'attache Commission, et ils comprenaient 1,2 % des cas dont s'occupe la de tous les fonctionnaires touchés et excédentaires représentaient 0,04 % · Les fonctionnaires non encore classés

Les fonctionnaires mis en cas de la Commission. fonctionnaires touchés et 76,8 % des représentaient 2,5 % de tous les · Les fonctionnaires excédentaires

Le programme de réduction Commission. touchés et 21,9 % des cas de la 0,7 % de tous les fonctionnaires bénéficiaire de priorité représentaient 1990, avaient toujours le statut de programme mais qui, au 31 décembre disponibilité depuis l'instauration du

programme. ministères, elle atteindra les objectifs du que, grâce à ses efforts et à ceux des La Commission demeure convaincue quinquennal prend fin le 31 mars 1991.

> DE L'EFFECTIF REAMENAGEMENT

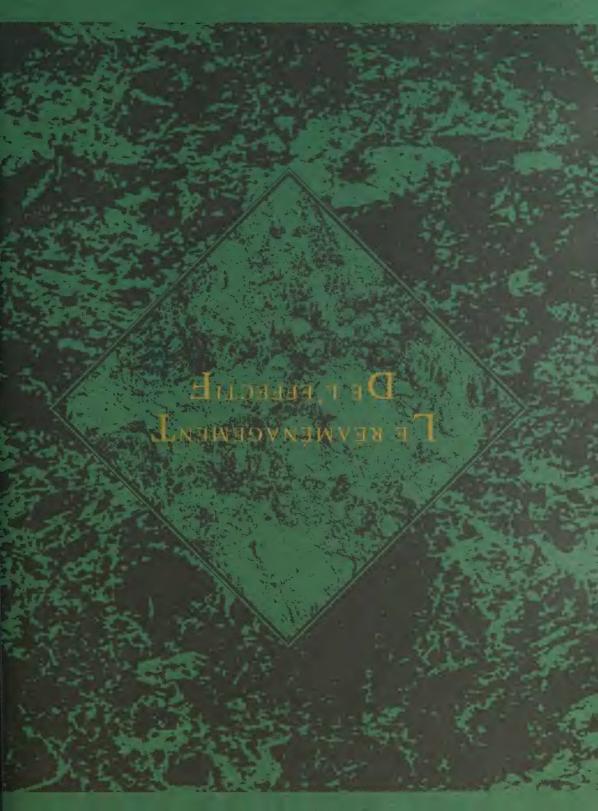
Le mois d'avril 1990 a marqué le

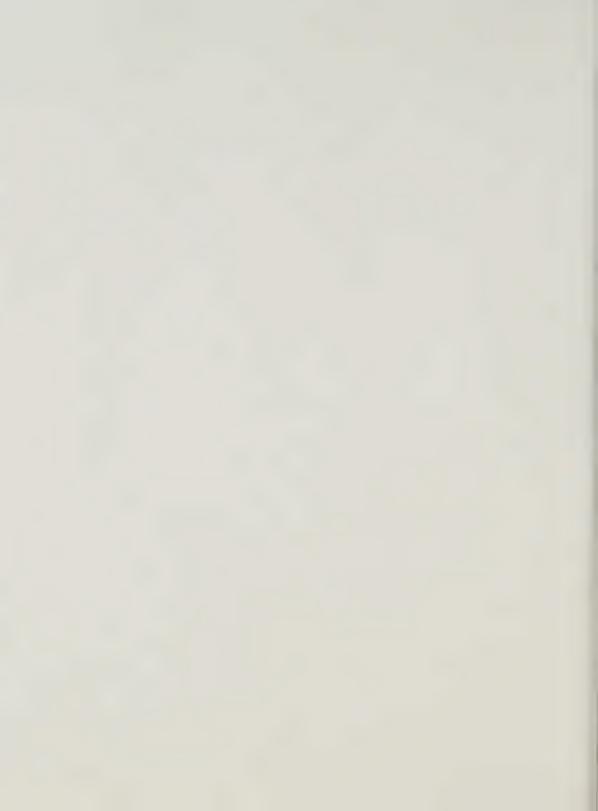
La Commission a continué de des efforts déployés. 31 décembre 1990 témoigne du succès fonctionnaires mis en disponibilité au touchés. Le petit nombre de des moyens d'aider les fonctionnaires conjugué leurs efforts afin de trouver la Commission et les ministères ont fin, le Secrétariat du Conseil du Trésor, redéploiement et au recyclage. A cette ayant recours à l'attrition, au atténuer les effets sur le personnel en du programme, l'objectif a été d'en de l'exercice 1990-1991. Tout au long de 15 000 années-personnes avant la fin réduire la taille de la fonction publique programme quinquennal visant à début de la dernière année du

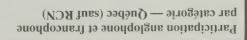
Des 26 659 cas de fonctionnaires des priorités. appliqué le Système d'administration aux fonctionnaires touchés et a toujours Elle a offert des services d'orientation tâche avec professionnalisme et tact. La Commission s'est acquittée de cette compétences extrêmement spécialisées. que ce dernier possédait des par la non-mobilité du fonctionnaire ou lorsque le placement était compliqué résoudre des cas difficiles, par exemple, les ministères et les fonctionnaires à travaillé en étroite collaboration avec placement du fonctionnaire. Elle a vue d'un recyclage qui mènerait au examinée en vue du placement ou en dont la candidature semblait devoir être excédentaires et mis en disponibilité présenter des fonctionnaires touchés,

prévoient quitter la fonction publique. besoin d'aide parce qu'ils ont quitté ou d'autres postes, et 7 566 n'ont pas eu résolu, 17 203 occupent ou occuperont 24 769 fonctionnaires dont le cas est programme, 24 769 ont été résolus. Des qui ont été touchés depuis le début du nommés pour une durée indéterminée











TOTAL GLOBAL	0,28	0,8£	\$ 1 m
Total-Soutien	0,22	0'87	斯 : 40 ·
Exploitation	0,12	0'67	
Soutien administratif	1,22	6°L†	
Total-Agents	8'49	32,2	
Technique	2,87	8,62	6 3 · · ·
Administration et service extérieur	6,29	L'LE	
Scientifique et professionnelle	L'SL	54,3	
Gestion	0'84	22,0	
Satégorie sirogàts	%	% .	9 45 11
	Anglophones	Francophones	

La Commission veille toujours à ce s'étendre en Gaspésie et à Québec. oeuvre à Montréal et il est appelé à programme est actuellement mis en placements ont déjà été faits, ce Commencé en Estrie où quelques sein du gouvernement fédéral. d'acquérir une expérience de travail au anglophones de niveau collégial pour permettre à des étudiants coordonne une série de projets pilotes concrètement, le bureau régional la fonction publique fédérale. Plus stimuler l'intérêt de cette minorité pour des initiatives de la Commission pour anglophones, ne sont là qu'une partie postes vacants dans les journaux la minorité anglophone, annonce des

tion, échanges avec les représentants de des anglophones, séances d'informa-Programmes de stages à l'intention

du Comité spécial sur la participation prises à la suite des recommandations intensifié les mesures qui avaient été régional de la Commission à Montréal a toujours l'objet d'un suivi. Le bureau

ment dans les catégories de soutien, fait

Le recrutement, plus particulière-

anglophone au Québec.

respectant le principe du mérite. Loi sur les langues officielles, tout en conformes à l'esprit et à la lettre de la fonction publique fédérale soient française et d'expression anglaise à la recrutement de Canadiens d'expression que toutes ses activités reliées au

au cours des dernières années. anglophone a fait des progrès constants seule catégorie où la participation l'administration et du service extérieur, près de 13 % dans la catégorie de catégories de soutien. Il se maintient à catégories d'agents et 5,3 % dans les de recrues anglophones dans les déséquilibre persiste toutefois : 12,0 % précédent : 9,7 % de l'ensemble. Le d'anglophones a atteint un niveau sans de candidats de l'extérieur, le taux En 1990, dans le cas du recrutement

fonction publique. 2 422) des cessations d'emploi de la du Québec et pour près de 6 % (144 sur en 1990) des mutations vers l'extérieur comptent pour près de 38 % (85 sur 224 francophones. Les anglophones un peu plus élevé que celui des bien que décroissant, demeure toujours et le taux de cessation d'emploi qui, élevé de mutations vers d'autres régions înedn'y brésent qu'à pallier le taux plus ces taux de recrutement ne réussissent Néanmoins, chez les anglophones,

francophones (0,5 %). anglophones (5,0%) que chez les géographique plus élevé chez les composer avec un taux de mutation Commission doit toutefois continuer de des départs se normalise. La recrutement s'améliore, tandis que celle

La situation au niveau du

représentent que 3,3 % de l'effectif. soutien, où les anglophones ne plus élevée que dans les catégories de participation anglophone, à 7,8 %, est les catégories d'agents, où la survenue presque exclusivement dans 5,6 % à 5,7 %. Cette augmentation est l'effectif a aussi augmenté, passant de proportion qu'ils représentent dans 1990; et pour la première fois, la passant de 1 700 en 1989 à 1 752 en nombre d'anglophones a augmenté, pour une deuxième année de suite, le témoignent déjà de résultats positifs; visibles. Les données de 1990 de donner des résultats encore plus Commission au niveau du recrutement permettre aux mesures prises par la d'emploi des anglophones et de effet de diminuer le taux de cessation tendance, si elle se maintient, aura pour leurs collègues francophones. Cette auront en moyenne 1,7 an de moins que fonctionnaires anglophones au Québec s'estomper mais, en l'an 2000, les seulement cet écart continue-t-il de par la Commission en 1990, non des projections démographiques préparé Québec. Selon un rapport spécial sur anglophones et francophones au l'écart d'âge entre fonctionnaires qui se manifeste par la diminution de

TVNCNEZ

anglophones à la fonction publique faible taux de participation des premier cas, et, dans le second cas, du catégories d'agents et de soutien dans le participation des francophones entre les déséquilibre au niveau de la ils proviennent essentiellement du Québec, certains problèmes persistent; région de la Capitale nationale et au presque identiques. Toutefois, dans la dans la population active (32,0 %) sont dans la fonction publique (31,9 %) et fois, les proportions des francophones rapprocher de celle-ci. Pour la première population, la situation a tendance à se intérieur à sa proportion de la fonction publique (19,7 %) était de loin participation des francophones à la début des années 1980, le taux de qu'au Nouveau-Brunswick, où, au 3,2 % et de 3,8 %. Il faut souligner proportions sont respectivement de fédéral; en Nouvelle-Écosse, ces population active et 1,6 % de l'effectif francophones représentent 1,2 % de la Ainsi, en Saskatchewan, les proportion dans la population active. la fonction publique reflète leur minorité de langue officielle au sein de participation des membres de la

qu'ils soient bien représentés dans

soutien (48,0 %), et, malgré le fait

surreprésentation dans les catégories de

l'effectif de la fonction publique. Cette

situation est surtout attribuable à leur

francophones représentent 38,0 % de

nationale (RCN) où ils forment 32,2 %

Ainsi, dans la région de la Capitale

professionnelles, comme l'illustrent les

lorsqu'on compare les catégories

déséquilibres sont plus prononcés

chacune de ces deux régions, ces

la population active. En outre, dans

fédérale par rapport à leur proportion de

de la population active, les

KEGION DE LA CAPITALE

NATIONALE

relevés I et J.

OFFICIELLES

Dans la plupart des régions, la

par catégorie — RCN Participation anglophone et francophone

Total-Soutien	0,22	0,84
Exploitation	0,12	0,64
Soutien administratif	1,22	6,74
Total-Agents	8'49	32,2
Technique	7,87	8,62
Administration et service extérieur	6,29	7,78
Scientifique et professionnelle	L'SL	24,3
Gestion	0,87	22,0
Catégorie	%	%
• 77 5	Anglophones	Erancophones

aux ministères de la RCN. En 1990, le l'ensemble des catégories 0,85 0'79 TOTAL GLOBAL

la population active, les anglophones

d'anglophones dans cette catégorie.

visant à augmenter la proportion

Au Québec, où ils forment 14,6 % de QUEBEC (SAUF RCN)

qui minent les efforts de la Commission

impérative, et la pénurie d'anglophones

de recrutement à des postes bilingues de

52,5 % en 1989. La proportion élevée

d'anglophones à la catégorie du soutien

(27,1 % par rapport à 20,0 % en 1989),

augmenté dans la catégorie de la gestion

taux de recrutement des francophones a

Toutefois, on n'a recruté que 48,1 %

bilingues comptent parmi les facteurs

période déterminée, donc à dotation

administratif, comparativement à

mais il est demeuré faible dans la

catégorie technique (22,7 %).

anglophones un effet de rajeunissement recrutement ont eu sur les effectifs Avec les années, ces efforts de élevée que celle des francophones. surtout à leur moyenne d'âge plus chez les anglophones, attribuable taux de cessation d'emploi plus élevé ont suivi ont été en partie contrés par un niveau du recrutement et les succès qui Jusqu'à présent, les efforts déployés au constituent que 5,7 % de l'effectif. fonction publique fédérale; ils n'y continuent d'être sous-représentés à la

Consciente de cette sous-

les catégories pour l'ensemble du pays.

déséquilibres de la participation entre

déséquilibres dans la RCN constituent

n'occupent que 52,0 % des postes. Ces

sont sous-représentés dans la RCN; ils

Par contre, dans les catégories de

dans la catégorie technique. C'est dans

24,3 % dans la catégorie scientifique et

dernière année, en effet, la participation

autres catégories d'agents, bien qu'il y

mais ils sont sous-représentés dans les

l'administration et du service extérieur,

demeurent d'une catégorie à l'autre : ils

professionnelle et de 25,3 % à 26,8 %

francophone est passée de 23,4 % à

ait eu des progrès. Au cours de la

forment 37,7 % de la catégorie de

d'agents (32,2 %), des disparités

soutien, ce sont les anglophones qui

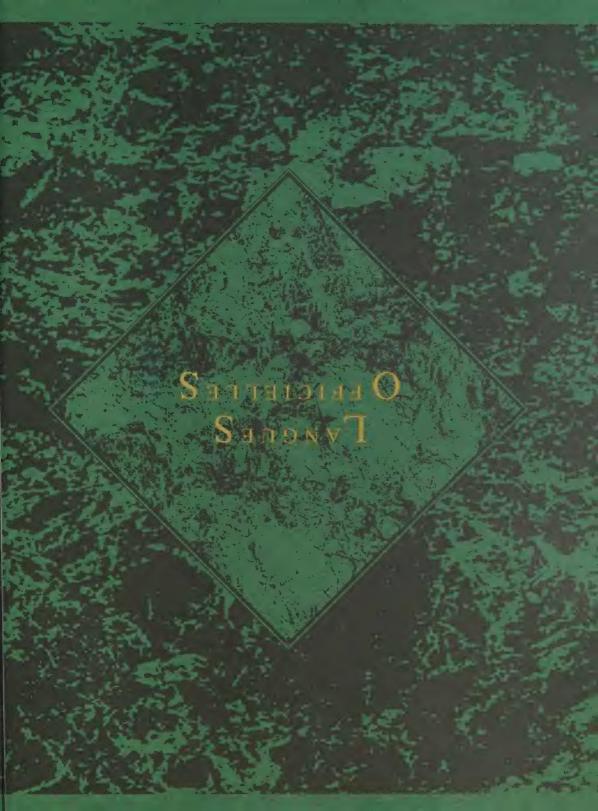
trouve que 22,0 % de francophones.

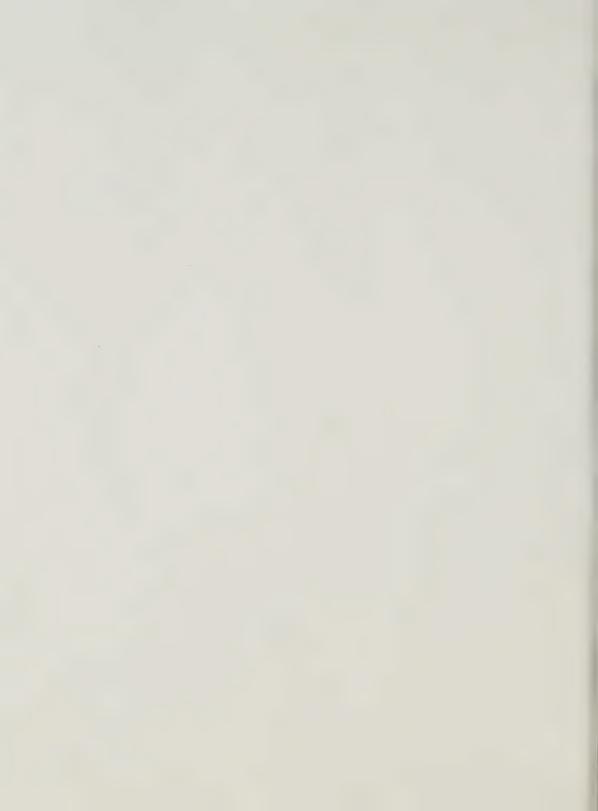
brogrès sont les plus lents; on n'y

la catégorie de la gestion que les

d'ailleurs la principale cause des

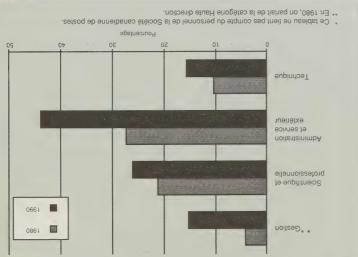
que dans les présentations de candidats linguistiques, tant dans ses répertoires équilibrés pour les deux groupes s'assurer des taux de participation d'agents, la Commission s'efforce de francophones dans certaines catégories que de la sous-représentation des niveau du personnel du soutien, ainsi représentation des anglophones au





Représentation des femmes selon les catégories d'agents*





pour les femmes, à la Commission, à l'acheter au service des Programmes district de la Commission ou encore dans les bureaux régionaux ou de d'information. On peut l'emprunter exemplaires de cette trousse ministères et organismes ont acheté 62 maintenu en 1990. En effet, 38

Les femmes ont été également bien cadre de ce programme. et 58 ont obtenu un détachement dans le femmes se sont inscrites au programme fonction publique. En 1990, 127 mobilité aux fonctionnaires dans la perfectionnement professionnel et de offrir de nouvelles possibilités de interministériel a été créé en 1987 pour Le Programme de détachement

intitulé «Apprendre par l'expérience». interministériel, consultez le chapitre et le Programme de détachement en savoir davantage sur ce programme affectations de perfectionnement. Pour participantes au programme Cours et représentées en 1990 avec 25

> En 1989, la Commission a préparé d'orientation professionnelle. l'année, le Bureau a offert 832 séances catégorie. Egalement au cours de femmes qui ont été nommées à la représente 54 % du nombre total des d'entrée de cette catégorie, ce qui Bureau ont été nommées au niveau catégorie. En 1990, 53 des clientes du considérées prêtes à être promues à la la catégorie de la gestion et elles étaient femmes aux deux niveaux inférieurs à le Bureau avait un répertoire de 123 niveaux plus élevés. A la fin de 1990, préparer à occuper des postes de ont besoin d'expérience afin de les perfectionnement pour les femmes qui

L'intérêt envers cette initiative s'est de gérer un poste à temps partiel. suggestions sur la manière d'obtenir et inconvénients, et on y fait des à temps partiel, les avantages et les horaires et la façon d'aborder le travail partiel. On y traite de sujets comme les des éventuels fonctionnaires à temps une trousse d'information à l'intention

> En 1990, les femmes occupaient période déterminée de moins de six

En moyenne, les femmes qui 41,9 % en 1989 à 41.2 % en 1990. indéterminée a diminué passant de des femmes à des postes à durée indéterminée. Toutefois, le recrutement 42,7 % des emplois à durée

seulement 30,7 % des fonctionnaires compose de femmes. Par contre, de l'effectif de moins de 25 ans se comparativement à 42,3 ans), et 63 % plus Jeunes que les hommes (38,7 ans travaillent à la fonction publique sont

d'agents a été de 4,7 par 100 indéterminée dans les catégories occupant des postes à durée mises en disponibilité) des femmes En 1990, le taux de départ (sauf les âgés de 55 ans et plus sont des femmes.

Le Bureau de présentation et femmes en 1990. retraite, 60,6 % contre 11,1 % pour les des hommes de cette catégorie est la 49,1 ans. Le principal motif de départ est de 44,4 ans, et celui des hommes de moyen des femmes dans cette catégorie d'âge étant la principale raison. L'âge comparé à 7,1 en 1989, la différence constamment plus élevé soit 5,4, même catégorie, est demeuré taux de départ des hommes, dans la comparativement à 2,7 en 1989. Le gestion a été, en 1990, de 2,8 départ des femmes de la catégorie de la comparé à 5,2 en 1989. Le taux de fonctionnaires à durée indéterminée,

également des affectations de la catégorie de la gestion. Il s'occupe pour des postes de niveau d'entrée dans conseille et les présente à des concours candidates hautement qualifiées, les Trésor. Le Bureau repère des prolongé jusqu'à 1993 par le Conseil du de cinq ans, le Bureau a vu son mandat d'abord été constitué pour une période fonction publique fédérale. Ayant femmes aux postes de gestion dans la d'accroître la représentation des femmes a été constitué en 1983 afin d'orientation professionnelle des

(NOTT90) TRADITIONNELS POUR LES FEMMES LE PROGRAMME DES EMPLOIS NON

En 1990, 38 groupes et sous-groupes % 08 la population active est inférieure à lequel la disponibilité de celles-ci dans actuellement inférieure à 30 % et pour lequel la représentation des femmes est un emploi de la fonction publique pour Secrétariat du Conseil du Trésor entend fédérale. Par emploi non traditionnel, le traditionnels à la fonction publique les niveaux dans des emplois non à accroître le nombre de femmes à tous nement professionnel. Il vise également l'expérience de travail et le perfectionformation en cours d'emploi, des ressources pour faciliter la connu sous le nom d'OPTION, offre traditionnels pour les femmes, mieux Le Programme des emplois non

ministères. des postes non traditionnels dans 15 1990, 80 femmes ont été nommées à recherche scientifique. Au cours de aérienne, pompiers, électronique et notamment: chimie, navigation recensés dans la fonction publique, d'emplois non traditionnels ont été

LES FEMMES

La représentation des femmes dans publidue. moyenne de l'ensemble de la fonction elle est nettement inférieure à la Terre-Neuve et en Nouvelle-Ecosse, où dans toutes les provinces, y compris à représentation a continué d'augmenter de 0,8 % par rapport à 1989. La 44,4 % de l'effectif, une augmentation femmes dans la fonction publique, soit A la fin de 1990, il y avait 97 048

les catégories d'agents a été de 33,1 %

l'année, ce qui porte le total pour 7 ans ont terminé le programme au cours de y ont participé. Au total, 125 personnes inscrites au programme et 26 ministères personnes, dont 60 femmes, se sont des ministères fédéraux. En 1990, 134

postes pour une période déterminée de Au 31 décembre 1990, 60,7 % des .% 9, £8 ab la catégorie du soutien administratif était taux de représentation des femmes dans ainsi à 44,0 %. À la fin de cette année, le augmenté de 2,8 %, en 1990, passant l'administration et du service extérieur a Leur représentation dans la catégorie de une augmentation de 79 depuis 1989. femmes dans la catégorie de la gestion, En 1990, il y avait 730 (15,3 %) pour 1980 et 1990.

femmes selon les catégories d'agents

comparaison de 41,3 % en 1989. Le

recrutées à des postes d'agent dans les

1990, 43,7 % de toutes les personnes

des mutations dans ces catégories. En

aussi, 42,5 % des promotions et 39,7 %

catégories d'agents. Elles représentaient toutes les nominations internes dans les

externes dans les catégories d'agents. De

en 1990, soit une augmentation de 2,4 %

plus, elles représentaient 42,5 % de

représentaient 38 % des nominations

par rapport à 1989. Les femmes

universités étaient des femmes, en

graphique H illustre la représentation des

occupaient 60,6 % des postes pour une 31 décembre 1990, les femmes respectivement 5,0 % et 10,0 %. Au déterminée est environ la même soit occupant des postes pour une période proportion des hommes et des femmes la catégorie de l'exploitation, la l'administration et du service extérieur et les hommes). Dans la catégorie de (10.1 % comparativement à 3,9 % chez catégorie scientifique et professionnelle 3,8 % chez les hommes) et de la technique (13,5 % comparativement à période déterminée de la catégorie surreprésentées dans les postes pour une hommes). Les femmes sont (comparativement à 19,9 % chez les déterminée de six mois ou plus occupent des postes pour une période səmmət səb % 2,71 úo ,(% 0,88) catégorie du soutien administratif grand nombre de femmes dans la femmes. Cette proportion découle du six mois ou plus étaient occupés par des

> des femmes. fonction publique; 356 (47,6 %) sont 748 (70,8 %) sont demeurés dans la

MEMBRES DES GROUPES DE MINORITÉS LE PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES

niveau d'agent. une durée indéterminée dont 86,3 % au 285 ont été nommées à des postes pour personnes ont terminé le programme, depuis sa création en 1986, 300 Des 426 participants au programme publique en vertu de ce programme. femmes, ont été nommées à la fonction 137 personnes, dont 47,4 % étaient des formation en cours d'emploi. En 1990, donné peuvent également recevoir une répondent pas aux exigences d'un poste publique. Les candidats qui ne visibles de l'extérieur de la fonction des membres des groupes de minorités des ressources pour les inciter à recruter Ce programme offre aux ministères

Grand Nord, administré par les bureaux Le Programme des carrières du GRAND NORD LE PROGRAMME DES CARRIÈRES DU

participé. Depuis 1983, 372 personnes y ont femmes, ont terminé leur affectation. participé au programme et 58, dont 31 autochtones, dont 42 femmes, ont ministères fédéraux. En 1990, 73 en cours d'emploi et de cours dans des ensemble de possibilités de formation régions. Le programme combine un des organismes fédéraux dans ces autochtones au sein des ministères et d'accroître la représentation des Territoires du Nord-Ouest, a pour objet de la Commission du Yukon et des

perfectionnement professionnel dans possibilités de formation et de Commission, offre aux participants des des bureaux de district de la l'entremise des bureaux régionaux et Ce programme, administré par PERFECTIONNEMENT DES AUTOCHTONES

LE PROGRAMME NATIONAL DE

en matière d'emploi est un élément

avis de concours internes destinés aux fonctionnaires dont le handicap limite l'accès aux avis de concours écrits. Les avis de concours écrits pour l'ensemble de la fonction publique sont dorénavant lus aux fonctionnaires qui ne peuvent lus aux fonctionnaires qui ne peuvent lus aux fonctionnaires du ne gratuit du Système automatisé de disflusion des avis (SADA). Ces avis portent aur les concours, les nominations sans concours, les doits d'appel et les possibilités d'emploi dans la catégorie de la gestion.

En partant du principe que l'équité

avis de concours internes destinés aux La Commission a facilité l'accès aux les malentendants. Washington (D.C.), une université pour qui étudient à l'Université Gallaudet de également été annoncée aux Canadiens niveau postsecondaire. La campagne a nationale des étudiants handicapés au coordonnateurs de l'Association les campus universitaires, aux centres pour les femmes ainsi que, sur nationales de minorités visibles, à des indiennes, à diverses associations fournie à tous les chefs de bandes la documentation pertinente a été journaux de peuples autochtones, et de campagne a été annoncée dans plusieurs postsecondaire de 1990-1991. Cette cadre de la campagne de recrutement déployés par la Commission dans le grande partie des efforts publicitaires %). Ces augmentations découlent en de 4 466 à 6 061 (augmentation de 35,7 de 90,1 %);et dans le cas des femmes, handicapées, de 71 à 135 (augmentation de 40,7 %); dans le cas des personnes passé de 1 625 à 2 287 (augmentation groupes de minorités visibles, il est 45,3 %); dans le cas des membres des de 64 à 93 (une augmentation de présentées par des autochtones est passé 1990, le nombre de demandes campagne de 1989-1990. De 1989 à rablement augmenté par rapport à la l'équité en matière d'emploi a considédéclarés membres des groupes visés par secondaire de 1990-1991 et qui se sont

campagne de recrutement post-

prête aux fonctionnaires handicapés, sans frais et à court terme, des appareils essentiels à leur travail pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions avec plus de facilité et d'autonomie et d'obtenir une meilleure productivité. En 1990, en réponse à l'intérêt croissant des gestionnaires aux fonctionnaires handicapés, le Dépôt a recouru aux services de la Neil Squire recouru aux services de la Neil Squire but lucratif dont la mission est de combler les besoins des adultes qui ont
Le Dépôt central d'aides techniques élevés d'abandon des études. d'Ottawa qui présentent des risques devant des élèves du Conseil scolaire Conseil ethnoculturel du Canada et National Council of Jamaicans, le and Tobago Organizations of Canada, le par exemple la Federation of Trinidad devant un certain nombre de groupes, à exprimer sa position en cette matière d'emploi. La Commission a été invitée stratégies sur l'équité en matière l'établissement de plans d'action et de ressources humaines et dans les aider dans la planification des même que de données statistiques pour minorités visibles et les femmes, de questions touchant les groupes de conseils à la Commission sur les ont accru leurs demandes d'aide et de

Tout au long de 1990, les ministères dans tout le pays. autochtones ont continué d'être offertes contumes et aux valeurs culturelles des outre, les séances de sensibilisation aux intégrante des activités de dotation. En matière d'emploi fassent partie sorte que les principes d'équité en renseignements pratiques pour faire en au personnel de la dotation les gestionnaires de la fonction publique et théorie à la pratique offre aux handicaps. L'atelier intitulé De la questions relatives à l'emploi et aux nouvel atelier de formation sur des Commission a élaboré et parrainé un fondamental d'une bonne gestion, la

programme jusqu'à maintenant, 1 056 participants ayant terminé le 1 228 personnes y ont participé. Des 1989. Depuis sa mise sur pied en 1983, une hausse de 33,6 % par rapport à de leur participation, ce qui représente pour une durée indéterminée au début programme (43 %) ont été nommés même, 64 nouveaux participants au femmes, dont 27 au niveau d'agent. De nouveaux participants étaient des niveau d'agent. Soixante-huit des 21 de plus qu'en 1989, 71 étaient du 149 nouveaux participants en 1990, soit substantielle dans ces deux cas. Des ce fait, il y a eu augmentation nominations à durée indéterminée et, de emplois de niveau d'agent et sur les programme a davantage porté sur les fonction publique. En 1990, le autres candidats à des postes de la concourir sur un pied d'égalité avec les suffisamment d'expérience de travail, à personnes handicapées n'ayant pas en cours d'emploi qui aide les

Le Programme pour les personnes Handicapées (ACCÈS) Ce programme offre de la formation

Les programmes de mesures spéciales qui suivent, offrent des années-personnes et une aide financière aux ministères pour leur permettre d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes mambrespées, des autochtones, des membres des groupes de minorités membres des groupes de minorités visibles et des femmes. Toutes ces mesures sont administrées au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor.

SPÉCIALES LES PROGRAMMES DE MESURES

des handicaps physiques graves. Au nom de la Commission de la fonction publique, la fondation a procédé à l'analyse des besoins techniques sur place pour trouver, avec les gestionnaires et les fonctionnaires and handicapés, des solutions répondant aux besoins particuliers de ces derniers.

d'emploi est essentiellement une milieu de travail. L'équité en matière peut à lui seul garantir l'équité en recrutement, aussi efficace soit-il, ne simple notion quantitative et que le matière d'emploi transcende cette reconnaît toutefois que l'équité en groupes cibles. La Commission mis sur le recrutement de membres des pendant nombre d'années, l'accent a été

de formation axée sur la diversité fonction publique. d'équité en matière d'emploi dans la favoriseront l'atteinte des objectifs publicité et de communication qui

oeuvre une nouvelle stratégie visant à La Commission a également mis en .1991 ns cibles et des fonctionnaires - débutera superviseurs, des membres des groupes des besoins des gestionnaires, des ainsi qu'une évaluation et une analyse actuels de sensibilisation à la diversité comprend l'examen des programmes pour donner l'exemple. La première employés avec respect et impartialité et différences, pour traiter tous les compétences pour tenir compte des pluraliste et travailler avec lui - les nécessaires pour gérer un effectif fonction publique les compétences naires et aux fonctionnaires de la destinée à faire acquérir aux gestion-Dans le même esprit, la Commission

phase de cette stratégie l'analyse — qui met actuellement la main à une stratégie

demande d'emploi dans le cadre de la universitaires qui ont présenté une Par ailleurs, le nombre de diplômés au SIRG.

personnes handicapées étaient inscrits

groupes de minorités visibles et 188

253 autochtones, 669 membres des

au répertoire. Au 31 décembre 1990,

comme tels et sont maintenant inscrits

personnes handicapées se sont présentés

des groupes de minorités visibles et 73

publique, 27 autochtones, 205 membres

directeurs du personnel de la fonction

catégorie. A la suite de cette stratégie,

éventuels aux postes vacants de cette

niveaux qui y conduisent, et il constitue

complet des fonctionnaires qui sont déjà

d'information des ressources de gestion

dans la catégorie de la gestion et à des

(SIRG). Ce système est un répertoire

s'inscrire à ces titres dans le Système

membres des groupes de minorités

encourager les autochtones, les

visibles et les personnes handicapées à

la principale source de candidats

qui a été fermement appuyée par les

mettre au point des techniques de Commission a également commencé à représentation des groupes cibles. La de la diversité et d'accroissement de la sur les nouvelles techniques de gestion matière d'emploi afin de se renseigner mentaux spécialisés dans l'équité en que des organismes non gouverned'importantes entreprises privées ainsi d'autres paliers de gouvernement, avec des consultations approfondies avec d'exemple, la Commission a entrepris tativité des groupes cibles. A titre la diversité et à accroître la représendémographiques des années 90, à gérer répondre aux réalités sociales et d'emploi afin d'aider les gestionnaires à parfaire sa stratégie d'équité en matière La Commission a d'abord cherché à de travail.

objectif primordial d'équité en milieu

aider les gestionnaires à atteindre cet

a pris diverses initiatives en 1990 pour

avec les groupes cibles, la Commission

mesures spéciales et dans ses relations

propice. Forte de l'expérience acquise

la responsabilisation des gestionnaires

membres des groupes cibles, mais aussi

maintien en poste et l'avancement des

à l'équité en matière d'emploi, qui vise

Cela suppose une approche plus globale

solidairement avec leurs collègues.

mesure de contribuer et de produire

membres des groupes cibles sont en

matière d'emploi sont bien réels et les

les principes et pratiques d'équité en

un encadrement de travail dans lequel

responsabilité et un défi de gestion,

lesquels consistent à créer et à maintenir

non seulement le recrutement, le

dans la gestion de programmes de

en vue de créer un climat de travail

67

l'équité en matière d'emploi. Et les progrès réalisés dans l'atteinte de des objectifs quantitatifs pour évaluer Par le passé, on a surtout misé sur LE CLIMAT DE TRAVAIL

MATIÈRE D'EMPLOI: AMÉLIORER EVOLUTION DE L'ÉQUITÉ EN tionnels pour les femmes (OPTION). Programme des emplois non tradi-

berfectionnement des autochtones; et, le Nord; le Programme national de Programme des carrières du Grand groupes de minorités visibles; le d'emplois pour les membres des handicapées (ACCES); le Programme sont: le Programme pour les personnes Ces programmes de mesures spéciales du Secrétariat du Conseil du Trésor. bertectionnement du personnel au nom mesures spéciales de recrutement et de ensuite offrir cinq programmes de chances de les maintenir en poste; cibles et par conséquent améliorer les travail pour les membres des groupes gestionnaires à améliorer le climat de sur deux points : d'abord aider les

matière d'emploi a concentré ses efforts

En 1990, la Direction de l'équité en

poste les membres de ces groupes une

accorde son mandat pour garder en

de minorités visibles, les personnes

matière d'emploi c'est-à-dire: les

des groupes visés par l'équité en

également de tous les moyens que lui

handicapées et les femmes. Elle se dote

autochtones, les membres des groupes

du personnel à l'intention des membres

de recrutement et de perfectionnement

déséquilibres grâce à des programmes

Elle prend des mesures pour corriger les

l'emploi y est équitablement administré.

La Commission s'efforce de rendre

canadienne en s'assurant que l'accès à

représentative de la population

la fonction publique fédérale

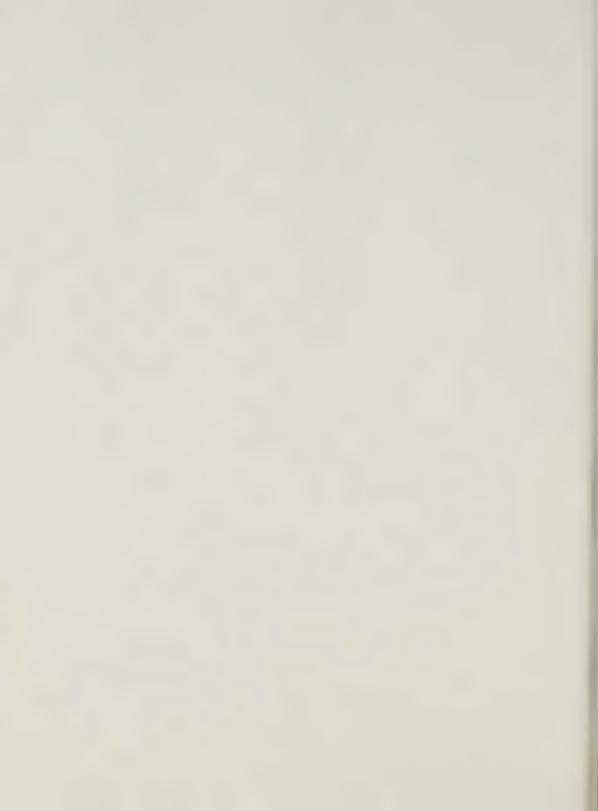
D, EWBFOI

L'ÉQUITÉ

MATIÈRE

fois qu'ils ont obtenu un emploi.





- La révision des critères de sélection des candidats à la catégorie de la
- gestion. La publication de ces nouveaux critères, qui cadre avec le Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique, est prévue pour le printemps 1991.
- est prevue pour re princinps 1991.

 L'offre de services de ressourcement et de counselling aux membres de la catégorie dans les bureaux régionaux de la Commission de la fonction

publique.

 L'amélioration du processus de sélection au niveau d'entrée à la catégorie, afin d'en assurer l'équiré et de permettre une évaluation plus rigoureuse et plus complète des aptitudes en gestion, particulièrement en gestion des ressources humaines. L'une des améliorations envisagées est la mise sur pied d'un centre d'évaluation dans le but d'augmenter le nombre d'outils de sélection pour le niveau d'entrée à la catégorie de la gestion.

> service est strictement confidentiel et les cadres doivent eux-mêmes entrer en relation avec le service. Celui-ci détermine leurs aptitudes particulières et leurs besoins de perfectionnement dans la perspective d'un plan de carrière. Il leur fournit une appréciation de leurs qualités personnelles et de leurs aspirations de carrière. En attendant l'affectation

présent été offert que dans la région

de ressources, ce service n'a jusqu'à

de la Capitale nationale.

en particulier. perfectionnement d'un gestionnaire des forces et des besoins en collègues et de supérieurs au sujet la rétroaction de subordonnés, de niveau de directeur. Cet outil permet leader des candidats aux postes de préparé afin d'évaluer les qualités de publication, un questionnaire a été l'organisation. Dans le cadre de cette les effectifs à tous les niveaux de de base requises pour diriger et gérer se concentre sur les caractéristiques leaders et des gestionnaires. Le profil sélection et de perfectionnement des une approche intégrée en matière de fait ressortir l'importance d'adopter dans la fonction publique. Ce profil niveaux qui assurent le «leadership» rôle clé des gestionnaires de tous les de la fonction publique, reconnaît le Conseil du Trésor et la Commission conjointement par le Secrétariat du publique. Ce document, préparé et des gestionnaires de la fonction La publication du Profil des leaders

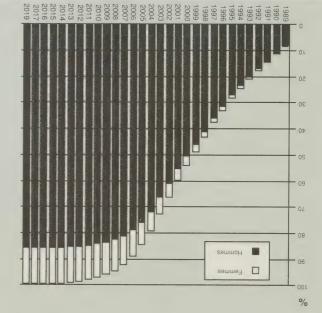
INITIATIVES

En 1990, un des événements marquants pour la catégorie de la gestion a été la publication du rapport du groupe de travail de Fonction publique 2000 sur la catégorie de la gestion. Ce groupe de travail a étudié de catégorie et il a recommandé une série de modifications susceptibles d'augmenter l'efficacité de la prestation des services, l'efficience des processus de gestion et l'imputabilité des processus de gestion et l'imputabilité des gestion et l'imputabilité des gestion et l'imputabilité des processus de l'autre de l'année, la Commission Au cours de l'année, la Commission

a évalué les répercussions que la mise en oeuvre de certaines recommandations pourrait avoir sur ses programmes et elle a entériné la plupart des recommandations qui relèvent de sa compétence. Certaines recommandations, celles

service d'évaluation et d'orientation · La mise sur pied, à titre d'essai, d'un titre d'exemple: dans le rapport du groupe de travail. A suite aux recommandations contenues 1990, plusieurs mesures afin de donner Commission a adopté et élaboré, en peu importe ce que réserve l'avenir, la modifications législatives. Cependant, suite lorsque le Parlement adoptera ces mise en oeuvre afin de pouvoir y donner la Commission a élaboré des plans de nécessitent des changements législatifs, est des recommandations qui le seront au cours de 1991. Pour ce qui lègislative, ont été mises en oeuvre ou qui ne nécessitent aucune modification

• La mise sur pied, à titre d'essai, d'un service d'évaluation et d'orientation professionnelle. Ce service a été conçu pour répondre aux préoccupations exprimées par les membres de la catégorie qui disaient ne pas recevoir des services d'orientation professionnelle adéquais. Ceux qui se prévalent de ce service peuvent obtenir des résultats mieux se connaître et recevoir des mieux se connaître et recevoir des conseils d'un cadre expériment à



admissibles à la retraite. En 2004, ce pourcentage s'élèvera à 80 %. Il y aura plus d'hommes que de femmes qui seront admissibles à la retraite.

• Le taux de démission de 2 % de la catégorie de la gestion est

categorie de la gestion est comparable à celui de 1,8 % observé chez les fonctionnaires des niveaux SM moins 1 et SM moins 2 et il est inférieur au taux de 3,5 % relevé dans l'ensemble de la fonction publique.

Les membres de la catégorie de

Les membres de la categorie de moins de 44 ans ont un taux de démission plus élevé que n'importe quel autre groupe d'âge au sein de la catégorie de la gestion.

se compare avantageusement à celui de l'ensemble de la fonction publique (10 %).

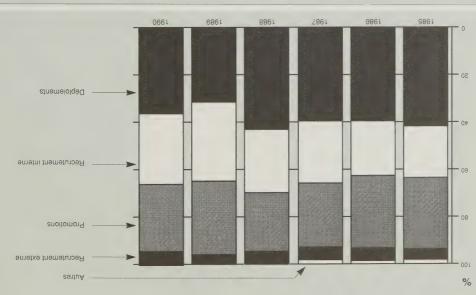
Le taux de cessation d'emploi de la catégorie de la gestion est demeuré relativement constant durant les 10 dernières années, à l'exception de 1985 et 1986, à cause du Programme volontaire de retraite anticipée. Malgré une baisse générale de l'âge des titulaires qui prement une retraite

des titulaires qui prenente une retraite anticipée dans l'ensemble de la fonction publique, au sein de la catégorie de la gestion l'âge n'a pas baissé. Il s'est maintenu aux environs de 59 ans.

En 13 a 2000, à peu près 54 % du Fn 13 a 2000, à peu près 54 % du

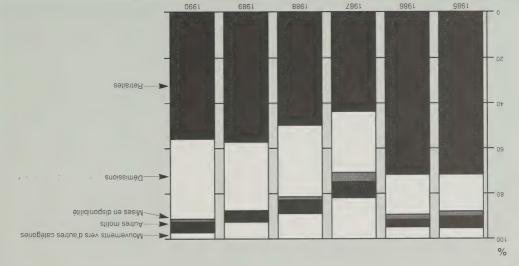
• En l'an 2000, à peu près 54 % du total des fonctionnaires actuels de la catégorie de la gestion seront

Nominations dans la catégorie de la gestion



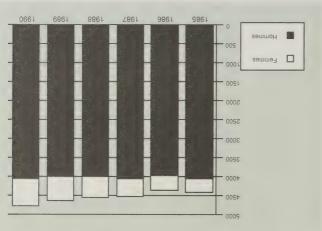
Départs dans la catégorie de la gestion





D E

Effectif de la catégorie de la gestion selon le sexe



DEPARTSEn 1990, il y a eu 238 départs — 220

hommes et 18 femmes — de 1a catégorie de la gestion. La majorité des départs sont dus soit à la retraite (55,9 %) soit à la démission (34,9 %) des individus. Le taux de départ au sein 1990 par rapport à l'année précédente. Il est passé de 6,5 départs par 100 lest passé de 6,5 départs par 100 fonctionnaires en 1989 à 5,1 en 1990.

ETUDE SUR LES CESSATIONS En 1990, la Commission a fait une

étude sur les cessations d'emploi au sein de la catégorie de la gestion. L'étude a démontré qu'il n'y avait aucune preuve statistique permettant de croire à l'existence d'un problème de rétention du personnel au sein de la constatations ont été les suivantes:

• Le taux de cessation d'emploi de la catégorie de la gestion (à peu près constatations ont été les auivantes:

• Le taux de cessation d'emploi de la catégorie de la gestion (à peu près catégorie de la gestion (à peu près catégorie de la gestion (à peu près d'e), bien que l'égèrement supérieur à celui des fonctionnaires des niveaux SM moins I et SM moins 2 (4,9 %),

partie de la fonction publique fédérale alors que 69 (ou 5,4 % de toutes les nominations) provenaient de l'extérieur.

Pour ce qui est des 829 nominations effectuées *qui sein* de la catérorie en effectuées *qui sein* de la catérorie en

effectuées au sein de la catégorie en 1990, le déploiement — nomination interne n'entraînant aucun changement de classification — a continué d'être la mesure de dotation la plus utilisée. Elle a représenté en effet 36,3 % de toutes les nominations.

La majorité des nominations à la calégorie de la gestion et au sein de celle-ci se produisent à l'intérieur du même ministère. Si on exclut les 69 personnes qui provenaient de l'extérieur de la fonction publique, 82,7 % de loutes les nominations ont eu lieu à l'intérieur du même ministère. La mobilité interministérielle est davantage utilisée lors de déploiements (20,8 %) que lors de promotions (15,0 %).

On continue d'utiliser les avis de

postes vacants pour repérer des candidats pour la catégorie de la gestion. En 1990, 219 avis de postes aux gestionnaires d'avoir accès à un plus grand nombre de candidats.

DE LA GESTION LA CATEGORIE

PROFIL DE L'EFFECTIF

A la fin de 1990, il y avait 4 775
gestion, soit une augmentation de 3,1
par rapport à l'effectif de 1989 qui éta
de 4 632. La représentation des femm

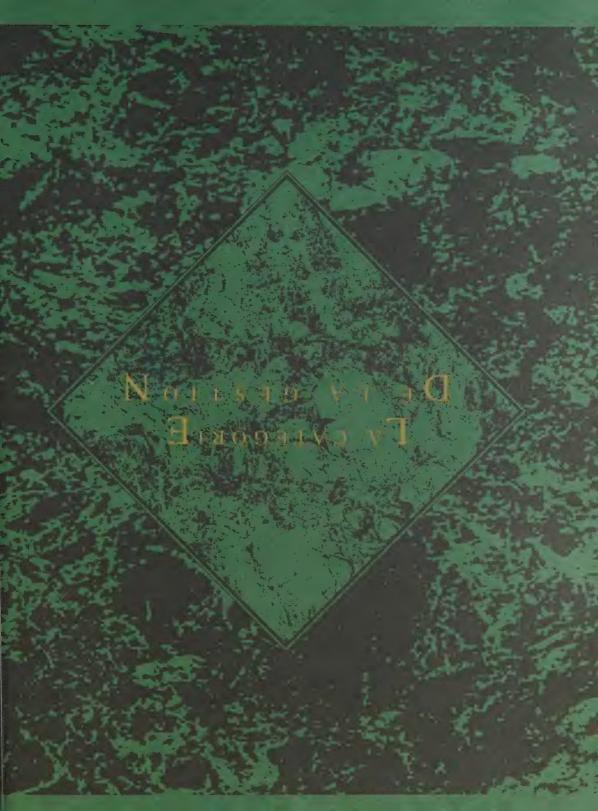
gestion, soit une augmentation de 3,1 % par rapport à l'effectif de 1989 qui était de 4 632. La représentation des femmes continue de s'accroître dans cette s'était fixé comme objectifs d'avoir 678 s'était fixé comme objectifs d'avoir 678 femmes et un taux de représentation de 15,2 % de femmes au sein de la catégorie au 31 mars 1991. Ces deux objectifs ont été atteints au cours de l'année 1990. Au 31 décembre, on comptait 730 femmes, soit 15,3 % de tous les membres. Il s'agit d'une tous les membres.

Les autres groupes sous-représentés

ont également vu leur nombre s'accroître. C'est ainsi que le nombre d'autochtones est passé de 42 en 1989 à 45 en 1990, alors que leur taux de représentation s'est maintenu à 0,9 %, Pour ce qui est des personnes handicapées, leur nombre est passé de 84 en 1989 et celui des membres des groupes de minorités visibles de 86 à 100. Pendant cette même période, le taux de représentation des personnes handicapées passait de 1,8 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités membres des groupes de minorités such de 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités such de 1,9 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités such de 1,9 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités membres des groupes de minorités such de 1,9 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités au celui des groupes de minorités de 80 à 100 services de 80 à 1,9 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités de 80 à 100 services de 80 à 100 services de 80 à 100 services des services de 80 à 100 services des services de 80 à 100 services des 80 à 100 services de
Au cours de cette période, la représentation des francophones a également augmenté. À la fin de 1990, il y avait 1 086 francophones au sein de la catégorie, soit 22,7 % de l'effectif comparativement à 1 036 ou 22,4 % en 1989.

SNOITANIMON

En 1990, 1 282 nominations ont êté faites à des postes de la catégorie de la gestion. Plus du tiers y étaient nommées pour la première fois : 384 (ou 30,0 % de toutes les nominations) faisaient déjà de toutes les nominations) faisaient déjà





présentées s'est maintenue toute Commission et de celles qui ont été répertoire de postulants de la qualité des candidatures admises dans le recrutement postsecondaire. La grande concurrentielle sur le marché du fonction publique à demeurer très

la même mesure à apporter un soutien service, mais la Commission tenait dans ministères. Il s'agissait d'améliorer le et les spécialistes de la dotation dans les sont délégués des pouvoirs de dotation ministérielle, soit les gestionnaires à qui services qu'elle fournit à sa clientèle s'est efforcée d'améliorer la qualité des Au cours de l'année, la Commission MINISLEBIETS

ses valeurs et ses politiques.

sérieux de même qu'en conformité avec

qui exercent ce pouvoir le fassent avec

de veiller à ce que tous les gestionnaires

dotation. La Commission a pour mandat

de prendre les décisions courantes en

large mesure des gestionnaires chargés

réalité de tous les jours relève dans une

l'application de ce principe dans la

fonctionnaires fédéraux. Toutefois,

bureaucratique ou personnel dans le

mérite : elle doit voir à ce qu'il n'y ait

l'application effective du principe du

canadienne que celui-ci représente, de

responsable devant le Parlement et, par

du processus, y compris la production

d'évaluation, on a amélioré l'efficience

collaborent aux exercices du Centre

d'évaluation linguistique. Grâce aux

officielles ont permis d'améliorer

donné suite. Par exemple, des idées

dans la mesure du possible, on y a

Toutes les suggestions

d'améliorations ont été examinées et,

partie des groupes de clients consultés. directeurs des langues officielles font

dotation, les agents de dotation et les personnel des ministères, les chefs de la

d'améliorations. Les directeurs du

et pour recueillir leurs suggestions que les clients pensent de nos services

chargés d'appliquer le principe du

de qualité à ceux-là même qui sont

mérite.

partir de questionnaires pour savoir ce

On a fait une série de sondages à

l'embauchage et la formation des agents

proposées par des directeurs des langues

recommandations de cadres qui

le fait même, devant la population

C'est la Commission qui est

EN CONCLUSION

des rapports d'évaluation.

recrutement et l'avancement des

aucun favoritisme politique,

LE SERVICE AUX CLIENTS

dans la fonction publique. nouveaux examens pour l'admission cibles au sujet de l'élaboration de plus, on est à consulter les groupes avant de subir l'épreuve officielle. De répondre à des questions d'examen tous les candidats aient l'occasion de élaboré des examens d'essai afin que préparer aux examens normalisés. On a personnes handicapées — de se minorités visibles, autochtones et femmes, membres de groupes de de l'équité en matière d'emploi -aux candidats de groupes cibles aux fins niveau d'entrée. Des ateliers ont permis l'Examen de sélection d'agents au pris. On a procédé ainsi à l'analyse de

d'abord les épreuves pour les postes de que ses tests de sélection, et tout La Commission a donc fait en sorte sauf pour des motifs de compétence. membres de quelque groupe que ce soit d'exclure l'étude de la candidature de entend respecter le principe interdisant remarquer au début, la Commission recrutement. Ainsi que nous l'avons fait sélection utilisées dans le cadre du écoulée, à l'équité des méthodes de

débutant, soient exempts de tout parti

d'importance, durant toute l'année La Commission a attaché beaucoup

sa campagne de recrutement oeuvre de sa stratégie de recrutement et de 1990, les initiatives décrites dans son La Commission a poursuivi, au long

effectifs les sujets ayant des aptitudes

un nombre considérable de candidats.

des moyens plus efficients d'évaluer

d'évaluation adaptés à certains profils

· On a aidé les ministères à concevoir

personnel, la Commission a apporté les

qualité de ses services d'évaluation du

y a eu douze rencontres, dont un

Des consultations des chefs de la

En ce qui concerne la gamme et la

assurée par un Comité consultatif des atelier annuel. La coordination est

dotation ont eu lieu régulièrement. Il

séminaires se poursuivront jusqu'au

1990 à l'intention des conseillers en dotation a été lancée à l'automne

thèmes les normes de sélection, les

Une série de séminaires ayant pour

l'évaluation de leurs spécialistes de

Profil du conseiller en dotation qui · On a distribué aux ministères le

maintenant prêt à être offert aux méthodes d'évaluation est

Un séminaire de trois jours sur les

aux gestionnaires l'application des

nouvelles normes de sélection

l'embauchage, la formation et

leur servira de guide pour

dotation et des gestionnaires. Les

compétences du conseiller en

méthodes d'évaluation et les

cherchent à découvrir parmi leurs

d'évaluation aux ministères qui

· On a étendu l'accès du Centre

· On a élaboré des instruments

améliorations suivantes:

chefs de la dotation.

.1991 ab usilim

la dotation.

gestionnaires.

établies en 1989.

LE RECRUTEMENT

à la gestion.

rapport de l'an dernier : la mise en

postsecondaire. Cette dernière a aidé la

07

FONCLION DOTER LA

PUBLIQUE.

que pour l'efficacité de la planification

promotions. Pour l'efficience de même

plupart des nominations constituant des

pouvoir décisionnel en ce qui a trait à la

de la fonction publique qu'appartient le

1970, c'est aux administrateurs généraux

délégation, qui remonte aux années

moins complexe. En vertu de cette

avait moins d'ampleur et qu'elle était

efficiente quand la fonction publique

activité dont la centralisation était

chaque ministère la conduite d'une

d'organismes. Il est plus pratique

cinquantaine de ministères et

aujourd'hui de confier à la direction de

200 000 fonctionnaires répartis dans une

ministères pour des raisons d'efficience:

ainsi qu'en font état les rapports annuels

Dans le cadre de la fonction de dotation,

Mais les modalités, elles, évoluent.

promotion des fonctionnaires demeure

Commission à respecter le principe du

fonction publique. L'engagement de la

d'administrer la dotation dans toute la

les assises sur lesquelles repose le travail

de compétence — constituent toujours

d'une nomination sauf pour des raisons

quelque groupe que ce soit ne soit exclu

corollaire - voulant que nul membre de

professionnel dans la fonction publique

matière de recrutement et d'avancement

principe — selon lequel les décisions en

la dotation de la fonction publique. Ce

avait établi en 1908 en ce qui concerne

principe fondamental que le Parlement

pour 1989 passait brièvement en revue le

Le rapport annuel de la Commission

compétence des individus -- et son

se prennent uniquement d'après la

de la Commission, qui est chargée

mérite dans l'embauchage et la

la fonction publique compte plus de

fonctionnaires ont été délégués aux

pouvoirs relatifs à l'avancement des

précédents, une bonne partie des

speoin.

Commission. restent sous le contrôle central de la dotation pour la catégorie de la gestion recrutement et toutes les activités de publique, toutefois, la majeure partie du dans l'ensemble de la fonction

qu'ils puissent satisfaire entièrement à aux gestionnaires ministériels pour délégués et apporter le soutien voulu exercer les pouvoirs qui lui sont direction de chaque ministère doit préciser les conditions dans lesquelles la de dotation à deux grandes entreprises : consacré une bonne partie de ses efforts durant l'année 1990, la Commission a en première ligne. C'est pourquoi, leur pratique de tous les jours. Ils sont observent le principe du mérite dans décisions en matière d'avancement, reviennent la grande majorité des gestionnaires des ministères, à qui conditions rigoureuses. Les invariablement assujetti à des délégués par la Commission a été L'exercice des pouvoirs de dotation

Commission a accompli en dotation en La description du travail que la ces conditions.

améliorer. les dispositions prises pour les de soutien de la dotation et il présentera l'évaluation de la qualité de ses services Commission dans le domaine de chapitre retracera le travail fait par la dernier par la Commission. Enfin, le opérations de recrutement menées l'an exposées dans leurs grandes lignes les en la matière. Par la suite, seront renforcer la compétence des ministères pouvoirs délégués en dotation et pour conditions régissant l'exercice des mesures prises pour préciser les 1990 portera tout d'abord sur les

LA DOTATION PAR DÈLÈGATION

Revenu Canada-Impôt et Transports --permettre à trois ministères - Justice, instruments de délégation afin de pouvoirs de dotation. On a modifié les ministères se sont vu déléguer des Au cours de 1990, quatre nouveaux

entrepris, de concert avec les pouvoirs. La Commission a également généraux peuvent subdéléguer leurs conditions où les administrateurs ministériels et bien expliqué les responsabilités et les pouvoirs On a clairement énoncé les instruments de délégation en vigueur. en dotation, on a simplifié les Pour préciser les pouvoirs délégués ministères respectifs. sélectionnés à l'intérieur de leurs dotation à des gestionnaires davantage les décisions concernant la teurs généraux le pouvoir de déléguer dotation : on a attribué aux administratravail de Fonction publique 2000 sur la d'une recommandation du groupe de délégation de la dotation, à la suite autre mesure a été prise concernant la perfectionnement professionnels. Une programmes de formation et de fonctionnaires ayant réussi certains promotions sans concours aux ont été autorisés à accorder des fonctionnaires. Quatre autres ministères pour des catégories choisies de

de procéder directement au recrutement

Les réalisations associées au premier personnel offerts par la Commission. la qualité des services d'évaluation du sélection; élargir l'éventail et améliorer touche les méthodes d'évaluation et de dotation dans les ministères en ce qui gestionnaires et aux spécialistes de la des conseils et de la formation aux concentrée sur deux objectifs : donner dotation, la Commission s'est soit plus à même de s'acquitter de la

Pour que la direction des ministères

de la responsabilité des administrateurs

indicateurs aident à préciser la structure

respect des politiques de dotation de la

un ensemble d'indicateurs pour le suivi

représentants des ministères, d'établir

Commission par les ministères, ces

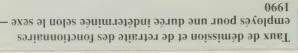
dotation ministérielle. Axés sur le

et l'évaluation des résultats de la

généraux envers la Commission.

un document vidéo pour expliquer · On a distribué à tous les ministères objectif ont été les suivantes:







cette différence. hospitaliers est la cause principale de correctionnels et des services des femmes des groupes des services les hommes. Le taux de démission élevé est de 5.0 comparativement à 1.9 chez tation, le taux de démission des femmes qui a trait à la catégorie de l'exploigroupe des sciences infirmières. En ce démission élevé des femmes dans le écart est dû principalement au taux de celui des femmes se situe à 5,4. Cet nommés pour une durée indéterminée, est de 1,8 par 100 fonctionnaires catégorie scientifique et professionnelle de démission des hommes dans la l'exploitation. En effet, alors que le taux scientifique et professionnelle, et de particulièrement dans les catégories hommes. Cet écart se reflète plus comparativement à 1,9 chez les pour une durée indéterminée, 3,4 par 100 fonctionnaires nommés plus élevé que celui des hommes, soit chez les femmes est presque deux fois Par ailleurs, le taux de démission

Par contre le taux de retraite est plus élevé chez les hommes que chez les femmes : 2,9 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, comparativement à 1,8 chez les femmes. C'est dans la catégorie de la gestion que la différence est la plus marquée, alors que les hommes ont un taux de retraite de 3,3 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et que le taux chez les femmes est de 0,3.

reclassification comme méthode de en 1989. L'utilisation accrue de la promotions, comparativement à 66,5 % représentaient 61,9 % de l'ensemble des depuis 1986, sauf en 1990 où elles concours s'est constamment accrue

FES CESSATIONS D'EMPLOI

situait à 5,9 par 100 fonctionnaires (incluant les mises en disponibilité) se cessation d'emploi des femmes à 10 894 en 1990. En 1990, le taux de qu'en 1988, ce nombre se chiffrait à pour une durée indéterminée. Alors d'emploi (incluant les mises en constante du nombre de cessations

TES NOMINATIONS INTERNES

nominations internes ont été effectuées ailleurs, en 1990, 6 108 ou 6,4 % des en 1986 atteignait 12,8 en 1990. Par des mutations latérales qui était de 7,5 1986 à 12,7 en 1990 alors que le taux passé de 6,4 par 100 fonctionnaires en 1990. Ainsi, le taux des promotions est passant de 68 431 en 1986 à 96 601 en également augmenté depuis 1986,

promotions accordées par voie de sans concours. La proportion des supérieur à celui des promotions faites qu'on a effectuées avec concours est promotions, le pourcentage de celles rapport à 1989. Sur l'ensemble des augmentation de 4 208 (18,3 %) par fonction publique, soit une promotions dans l'ensemble de la En 1990, il y a eu un total de 27 168

vigueur au mois de juin 1989.

concernant les mutations entré en

en vertu du Décret d'exemption

Le nombre de nominations internes a En 1990, les nominations de récents

Souvent, les personnes qui, à la fin de recrutement postsecondaire. recrutés dans le cadre de la campagne publique; 39,6 % de ceux-ci, ont été tout le recrutement externe à la fonction postes d'agent ont constitué 13,2 % de diplômés (1 529) d'université à des

expérience professionnelle pratique. connaissances théoriques par une ainsi en mesure d'enrichir leurs professionnelles. Les étudiants sont mois, leurs études et des affectations lequel ils font alterner, à tous les quatre un programme de travail-études dans il permet à des étudiants de s'inscrire à programme d'enseignement coopératif, durant les mois d'été. Quant au dans un poste axé sur leur carrière l'automne ont la possibilité de travailler reprendre leurs études à plein temps à postsecondaire ayant l'intention de étudiants à plein temps du niveau (CO-OP). En vertu du PEEAC, les programme d'enseignement coopératif en tant qu'étudiant participant au d'emplois d'été axés sur la carrière) ou programme PEEAC (Programme travaillé, soit dans le cadre du fédérale, sont celles qui y ont déjà emploi au sein de la fonction publique de leurs études, cherchent à obtenir un

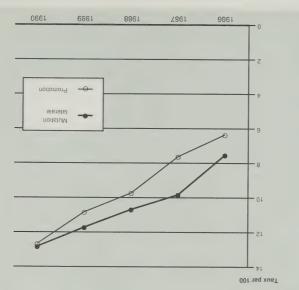
fin de leurs études. nominations à la fonction publique à la professionnelles se qualifieront pour des des jeunes qui, grâce à leurs expériences permettent aux gestionnaires de repérer continuent d'être très populaires car ils coopératif. Les deux programmes le cadre du programme d'enseignement dans le cadre du PEEAC et 4 407, dans travaillé à la fonction publique fédérale En 1990, 4 077 étudiants ont

responsable de cette diminution. sélection est, en grande partie,

Depuis 1988, on note une baisse

yommes. comparativement à 5,4 pour les nommés pour une durée indéterminée, 14 324, il est passé à 12 088 en 1989 et disponibilité) de fonctionnaires nommés

Taux de promotion et de mutation latérale



certains groupes professionnels où elle risque de faire défaut, comme ceux des économistes et des cadres supérieurs par exemple. En 1990, 222 434 personnes ont posé

leur candidature à des postes de la fonction publique comparativement à 161 046 en 1989. À la fin de 1990, le répertoire de la Commission contenait les noms de 39 580 candidats. La campagne annuelle de

recrutement postsecondaire (BPS) est unitiative de la Commission visant à attirer des diplômés compétents à la fonction publique. Durant la campagne de 1990, les agents de recrutement de la Commission se sont rendus sur tous les campus universitaires au Canada et ont reçu plus de 14 000 candidatures de diplômés. Après évaluation, on en a retenu 4 769. En vue de ladite campagne, les ministères ont désigné campagne, les ministères ont désigné 500 emplois, dans 14 domaines

étudiants pouvaient postuler.

professionnels différents, que les

déterminée représentaient 45,4 % de l'ensemble des nominations externes. La Commission voit d'un bon oeil cette diminution du recrutement pour une période déterminée. Elle considère que principe d'une fonction publique de principe d'une fonction publique de carrière et donc à améliorer sa capacité d'attirer des candidats de haut calibre. Malgré l'augmentation du niveau de Malgré l'augmentation du niveau de

recrutement au cours des récentes années, ce dernier n'est aucunement comparable à celui des années 1970, plus précisément de 1974 où plus de 46 000 personnes avaient été recrutées de l'extérieur (incluant Postes Canada). Comme le niveau de recrutement est beaucoup moindre que par le passé, il devient essentiel pour la Commission de astisfaire non seulement aux besoins à court terme de la fonction publique en matière de recrutement mais aussi de matière de recrutement mais aussi de

D, E W D T O I C E Z S V L I O N Z L E N D V N C E Z L E N D V N C E Z

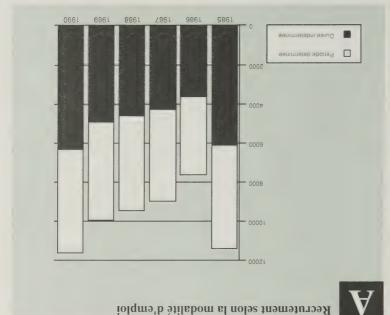
Deux tendances principales se dégagent de l'examen des statistiques sur les nominations de ces demières années. Premièrement, les possibilités d'avancement professionnel et de mobilité se sont accrues pour les fonctionnaires et, deuxièmement, le recrutement est revenu sensiblement au même niveau que celui enregistré en même niveau que celui enregistré en même niveau que celui enregistré en même passiblement au même niveau que celui enregistré en même niveau que celui enregistré en même niveau que celui enregistre en même ni celui en celu

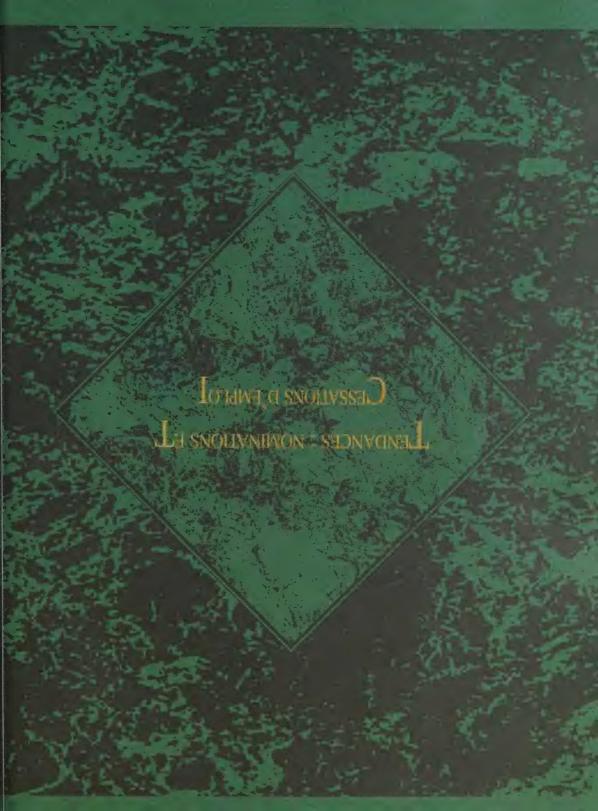
Cela vient quelque peu atténuer certaines préoccupations soulevées par attaines préoccupations soulevées par annuels précédents. On avait en effet souligné la nécessité de faire en sorte que la fonction publique ne devienne pas une organisation statique n'offrant que peu de possibilités d'avancement. On jugeait également essentiel de lui assurer, au début du prochain siècle, nor l'elève compétente pour remplacer le nombre élevé de fonctionnaires qui le nombre élevé de lonctionnaires qui atteindront l'âge de la retraite.

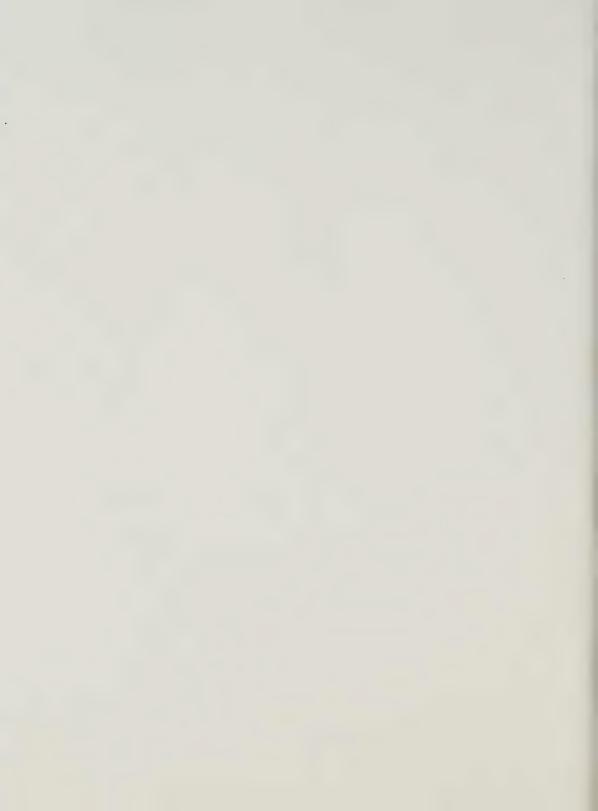
LE RECRUTEMENT

A la suite de l'entrée en vigueur du programme de réduction de l'effectif, annoncé par le gouvernement en 1985, le nombre de nominations externes est passé de 11 406 en 1985 à 7 627 en 1986, soit une diminution de 33,1 %. Au cours des années qui ont suivi, le nombre de nominations externes a connu une progression lente mais constante, pour finalement atteindre constante, pour finalement atteindre 11 609 en 1990.

Par ailleurs, l'utilisation de l'emploi pour une période déterminée, qui s'était accrue en 1986 et 1987 en raison de la mise en oeuvre des compressions de l'effectif, a diminué. En effet, alors externes étaient faites pour une période était passé à 52,3 %. En 1990, les était passé à 52,3 %. En 1990, les







COLLABORATION PLEINS FEUX SUR LA

Compte tenu du contexte et des défis que connaît présentement la fonction publique de même que les possibilités de changement mises de l'avant par Fonction publique 2000 pour les années à venit, plus que jamais auparavant, il importe que tous les intervenants dans le domaine des ressources humaines de travailler ensemble, dans un esprit revigoré ensemble, dans un esprit revigoré d'ouverture et de collaboration.

La Commission est déià fermement

Enfin, parmi les tâches que la publique. objectifs essentiels de la fonction juste part dans la réalisation des dialogue franc et ouvert, auront leur leurs représentants qui, à la suite d'un personnel, avec les fonctionnaires et de confiance entre les gestionnaires et le d'exemple, l'établissement d'un climat rôle plus stratégique dont, à titre ressources humaines qui joueront un humaines, avec les spécialistes en en matière de gestion des ressources assumer une responsabilité grandissante avec les gestionnaires qui devront imprégner tous ses gestes et activités: gardienne et les valeurs dont elle veut fièrement les principes dont elle est la afin de les aider à s'approprier collaboration avec ses divers partenaires engagée dans la voie de renchérir sur la La Commission est déjà fermement

de neutralité. sa réputation d'excellence, d'équité et de la fonction publique canadienne et à largement à la compétence déjà grande clientèle. Voilà de quoi ajouter besoins et un meilleur service à la une formation mieux adaptée aux quotidienne des ressources humaines, par plus de liberté dans la gestion plus soutenues — défi qui se traduira auquel elle accorde une attention des du rapport annuel, représente un défi activités, d'où l'importance particulière principes, valeurs, programmes et communication efficace de ses Commission se donne, la

fonction publique et de garder dans son effectif des individus possédant, d'adaptation, l'empressement à servir et le sens de la motivation. À l'aide de programmes et de services de perfectionnement innovateurs, elle perfectionnement innovateurs, elle cherche à promouvoir des occasions pour les fonctionnaires d'élatgir leurs compétences et de relever des défis intéressants, et ce dans le cadre d'une planification de carrière améliorée. Des professionnels en gestion des

- humaines. matière de gestion des ressources prendre des décisions efficaces en haute qualité qui leur permettent de des méthodes et des instruments de de mettre à la disposition des usagers personnes, il est d'égale importance jouer ce rôle de pointe. Outre les et les compétences voulues pour spécialistes qui ont les connaissances Commission fournit l'aide de essentiellement une de conseils, la personnel dont la fonction en est professionnalisme des agents du d'appuyer, voire d'accroître le ressources humaines. Afin
- d'assurer le respect intégral du des vérifications périodiques afin Commission se doit de procéder à décisions. Par ailleurs, la explicitement comptables de leurs les gestionnaires deviennent Avec ces nouvelles responsabilités, de certains pouvoirs de dotation. subdélégation au sein des ministères même temps qu'elle encourage la activités reliées à la dotation en transparence et de l'équité des Commission tient à s'assurer de la l'obligation de rendre compte. La liberté d'action, mais aussi • Des processus transparents ou il y a

offrir à la Commission bon nombre de Les prochaines années continueront à significatives en régions. retombées peuvent être particulièrement en formation — projet dont les ordinateurs à l'intention de ses clients centres d'apprentissage dotés de microdes enquêtes; l'accès croissant à des exerce dans le domaine des appels et le rôle préventif que la Commission communication qui mettent l'accent sur pratiques courantes et l'ajout d'outils de particuliers; le renforcement des répondent à des profils de poste d'évaluation taillés sur mesure qui diversifiée; l'élaboration d'instruments composition sera de plus en plus pour gérer une main-d'oeuvre dont la l'appui et les connaissances nécessaires entre autres, à fournir aux gestionnaires

en refléter la composition et fournir à canadienne, la fonction publique doit tous les membres de la société candidat le plus qualifié. Ouverte à objectifs qui mênent au choix du et au moyen de processus de sélection promotions se font sans favoritisme personnes. Le recrutement et les sur le traitement équitable des · Une dotation fondée sur le mérite et suivants qui régissent ses activités ; actions sur les quatre grands principes fonction publique, elle ancrera ses mentale sur le renouvellement de la toile de fond la politique gouverneappel à toute sa créativité. Avec comme toutes ses énergies mais qui feront aussi

defis qui mobiliseront non seulement

sans avoir à affronter quelconque empêchement systémique.

Des fonctionnaires compétents dans une fonction publique de carrière. Munie d'instruments et de techniques d'évaluation de haute gamme, la Commission continue d'attirer à la

tous des chances égales d'y accéder

principe du mérite.

PLEINS FEUX SUR LA MISSION

façon toujours plus efficace aux besoins de perfectionnement qui répondent de fournir des programmes de formation et des fonctionnaires, elle continue aussi à revue. Afin d'accroître la compétence mécanismes impartiaux de recours et de la Commission doit aussi assurer des équitables et transparents. Par ailleurs, moyen de processus objectifs, la fonction publique doit s'effectuer au Pour ce faire, la dotation des postes de représentative de la société canadienne. hautement compétente, non partisane et suivants: une fonction publique mission repose sur les trois piliers dans un énoncé de mission. Cette les principes découlant de son mandat nouvelle Commission fut de réaffirmer 2000, l'un des premiers gestes de la A l'instar de Fonction publique

faisant montre dans toutes ses qualité et d'un esprit de service, en empreindre ses activités d'intégrité, de ainsi que la Commission verra à employés d'une organisation. C'est profondément ressenties par chacun des réaliser sans l'apport soutenu de valeurs Une mission ne peut toutefois se son ensemble.

changeants de la fonction publique dans

interventions de respect envers ses

PLEINS FEUX SUR LES DÉFIS

la nécessité grandissante de faut avoir et sur les façons de travailler, l'information sur les compétences qu'il répercussions de la technologie de la fonction publique en particulier, les population en général et des effectifs de population active, le vieillissement de la l'évolution de la composition de la d'activités de la Commission: incidence certaine sur les champs changements sociaux qui ont une suffise de rappeler quelques-uns des d'aujourd'hui et de demain. Qu'il attendent la fonction publique Nombreux sont les défis qui

prochaine génération de gestionnaires; Programme de stagiaires en gestion qui à titre d'exemples, l'annonce du réalisations de la Commission au cours pages qui suivent, d'initiatives et de Le présent rapport fait état, dans les

deviendraient la responsabilité de

la Commission, les déploiements

Tandis que le recrutement et les

simplifier le système de dotation.

Commission de perfectionner les

Livre blanc viennent renforcer les

de la société qu'elle sert.

poursuivre avec encore plus

profiter de la conjoncture afin de

risque d'être plus élevé; qu'elle doit

et de gestion où le manque d'effectif

relève dans les groupes professionnels

spécialisés; qu'elle doit déjà préparer la

pour attirer sa juste part de travailleurs

livrent tous les employeurs canadiens,

raison de la forte concurrence que se

publique doit redoubler d'efforts, en

représentés dans la population active.

situeront dans le groupe d'âge de 35 à

durant les années 1990, le fait que les

pénurie d'une main-d'oeuvre qualifiée

exemple, certains constats suscitent par

eux-mêmes des défis intéressants : la

54 ans en l'an 2000, et la présence

deux tiers des fonctionnaires se

l'évolution démographique par

connaissances. Au seul chapitre de

perfectionner et de diversifier ses

accrue des femmes et des groupes sous-

Cela veut donc dire que la fonction

soulignant la nécessité pour la

La Commission entend continuer de

méthodes et pratiques qui en découlent.

recrutement et les promotions, tout en

politiques de dotation existantes sur le

travail de Fonction publique 2000 et du

la fonction publique plus représentative

d'acharnement son engagement à rendre

Les recommandations des groupes de

promotions demeureront sous l'égide de

l'employeur.

en matière d'équité d'emploi qui vise, la mise en oeuvre d'une stratégie élargie servira en partie à recruter et à former la de la dernière année. On peut souligner,

clientèle et sur le service aux Une fonction publique axée sur la plein exercice du rôle qui lui revient. pour sa part, entend les relever dans le fonction publique. La Commission,

défis de taille à tous les niveaux de la

manquera certes pas de susciter des

changements dont l'implantation, au

aura donc ouvert la voie à une série de

particulier. Le début de cette décennie

Commission de la fonction publique en

Canada dans son ensemble et pour la

constitué un véritable changement de

Avec à peine quelques mois de recul,

INTRODUCTION

cap pour la fonction publique du

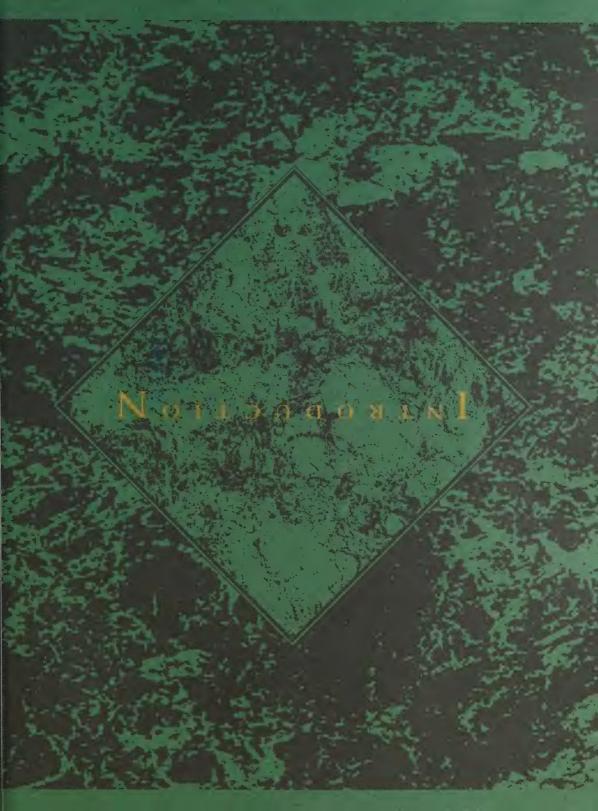
d'affirmer que l'année 1990 aura

il n'est sans doute pas exagéré

cours des prochaines années, ne

publique fédérale. dotation des postes de la fonction principe du mérite en matière de continue de surveiller et de protéger le à maintenir un agent parlementaire qui noter que le gouvernement s'est engagé plus précisément la Commission, il faut décembre 1990. Pour ce qui intéresse a énoncée dans son Livre blanc paru en fonction publique que le gouvernement de la politique de renouvellement de la qui ressort de Fonction publique 2000 et Canadiens! Voilà le message primordial

population qu'elle est appelée à servir. vigueur, aux aspirations de la politiques gouvernementales en de répondre, dans la limite des fonction publique moderne et capable correspondant aux besoins d'une efficaces de les traduire en services recherche de moyens toujours plus Commission, mais également à la tendent la raison d'être de la préservation des principes qui souscontinuent à oeuvrer non seulement à la avec leur collègue commissaire, ils de leurs prédécesseurs et de concert nouvelle commissaire. Dans la foulée 1990, d'un nouveau président et d'une l'arrivée à la Commission, à l'automne Il convient également de souligner



La Direction générale des programmes de formation

Cette direction générale offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation reliée à l'emploi et aux besoins de perfectionnement de leurs fonctionnaires. La formation et les services connexes comprennent la formation linguistique et technique, la formation des gestionnaires intermédiaires et la formation professionnelle. Le mandat de la direction générale englobe également la formation et l'accréditation des perfectialistes en personnell, dont la responsabilité a été déléguée spécialistes en personnel, dont la responsabilité a été déléguée

La Direction générale de la vérification

Cette direction générale vérifie périodiquement les activités de dotation dans les ministères et organismes fédéraux afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications de ngélobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confrè à la Commission par le Conseil du Trésor, conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la cilentèle de sa région.



Le Secrétariat exécutif

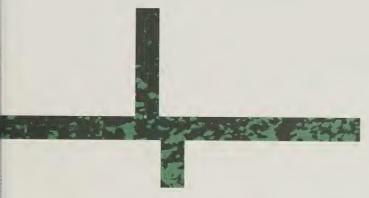
Le Secrétariat exécutif fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité indispensables à son bon fonctionnement, coordonne la planification stratégique ministérielle. Protécis de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En outre, il langues officielles et assure la liaison et la transmission de matière de la meeignements concernant la Commission auprès des députés, des concernant la Commission auprès des députés, des conficielles et assure la liaison et la transmission de la matière de la matière de la franchie des concernant la Commission auprès des députés, des conficielles parlementaires, des autres gouvernements, etc.

La Direction générale de la gestion ministérielle

La Direction générale de la gestion ministérielle offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants: finances, personnel, systèmes d'information, administration, publications et relations publiques. Elle mône aussi des projets de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle du président, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale des programmes de dotation

Echanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et le programme ressources humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme effectifs, les services d'aide aux ministères dans le domaine de l'analyse des les responsabilités qui lui sont confrées, notons les programmes de réaménagement des programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Par ailleurs, elle établit les candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des contrôle des activités de dotation ministérielles. Elle se charge également de la activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du présentation des candidats provenant de l'extérieur de la fonction publique, des fonction publique. La Direction générale est responsable du recrutement et de la matière de dotation mettant en vigueur la Loi et le Règlement sur l'emploi dans la dans l'ensemble de la fonction publique, de tous les programmes et directives en La Direction générale des programmes de dotation est responsable de l'établissement,



La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présumée à la Loi et au Règlement en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également chargée d'enquêter sur les plaintes concernant des jurégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier le règlement des plaintes accueillies.

TES COMMISSYIKES

Les trois commissaires, dont le président qui est par ailleurs le premier dirigeant de la Commission, sont investis des pouvoirs que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère.

Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la Loi.

Formation

- Le let avril 1990, le Programme de formation professionnelle est devenu un organisme de service spécial.
 Augmentation de 1 572 participants aux cours de formation
- aux cours de formation professionnelle de la Commission : 13 843 en 1990 contre 12 271 en
- Augmentation de 295 participants
 aux cours donnés à fortait : 5 860 en
 1990 contre 5 565 en 1989.
- Augmentation de 74 participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique: 1 718 en 1990 contre 1 644 en 1989.
- 1) Education du Québec, prestation d'un premier cours par correspondance: Du français sans fautes.

En collaboration avec le ministère de

Groupes désignés

- On encourage les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles et les personnes handicapées à s'identifier à ce titre dans le Système d'information des ressources de gestion (SIRG).
 Augmentation du nombre de
- diplômés d'université qui se sont inscrits à la campagne de recrutement postsecondaire de 1990-1991 et qui se sont déclarés membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- fonctionnaires visuellement handicapés grâce au service de consultation gratuit du SADA (Système automatisé de diffusion des avis).

 Les femmes occupaient 60,7 % des
- emplois pour une période déterminée de 6 mois ou plus et 60,6 % des emplois pour une période déterminée de moins de six mois. • Au 31 décembre 1990, les femmes
- constituaient 44,4 % de l'effectif de la fonction publique comparativement à 43,6 % en 1989 (une augmentation de 0,8 %).
- Augmentation de 2,4 % du taux de représentation des femmes dans les catégories d'agent : 33,1 % en 1990 contre 30,7 % en 1989.

Catégorie de la gestion

- Au 31 décembre 1990, la catégorie de la gestion comptait 4 775 membres, une augmentation de 143 par rapport aux 4 632 membres qu'elle comptait en 1989.
 Augmentation de 79 femmes dans la
- catégorie : 730 en 1990 comparativement à 651 en 1989. Ce nombre dépasse l'objectif de 678 femmes fixé par le Conseil du Trésor en 1988 pour le 31 mars 1991.

Appels et enquêtes

- Augmentation de 707 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel :

 10 017 en 1990 contre 9 310 en 1989.
 Augmentation de 2,4 % des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel : 15,9 % en 1990 contre 13,5 %
- en 1989.

 Diminution de 1,0 % des appels accueillis : 13,3 % en 1990 contre 14,3 % en 1989.
- Augmentation de 12,8 % des plaintes résolues et retirées : 51,8 % en 1990 contre 39,0 % en 1989.

RAILS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

Pitzelle de l'ellectif

 Depuis que le programme de réaménagement de l'effectif a été annoncé en mai 1983, 26 659 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères; 24 769 cas ont été résolus; 884 fonctionnaires ont été résolus; 884 fonctionnaires
 Commission; 1 006 ont été mis en disponibilité et, de ce nombre, 194 bénéficient encore d'une priorité de bénéficient encore d'une priorité de renomination à la fonction publique.

Départs

 Diminution de 1 194 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée (y compris les mises en disponibilité): 10 894 en 1990 contre 12 088 en 1989.

Amélioration du système de dotation du la système de dotation du la suite d'une recommendation du la sitte d'une recommendation du

- A la suite d'une recommandation du Croupe de travail de Fonction publique 2000 sur la dotation, les administrateurs généraux ont reçu l'autorisation de subdéléguer les pouvoirs décisionnels en matière de dotation à certains gestionnaires de leur ministère.
- Simplification des instruments de délégation.
- Amélioration et élargissement de la gamme de services d'évaluation du personnel.

Effectif de la fonction publique • Au 31 décembre 1990, on

dénombrait 218 328 fonctionnaires fédéraux assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ce qui constitue une augmentation de 3 834 fonctionnaires par rapport à 1989 où l'on en comptait 214 494.

Nominations

- Augmentation de 8 576 nominations (internes et externes): 108 409 en 1990 par rapport à 99 833 en 1989.
 Augmentation soutenue du nombre de nominations externes (11 609 en 1990 comparativement à 9 963 en
- de nominations externes (11 609 en 1990 comparativement à 9 963 en 1989, à 9 443 en 1988 et à 8 982 en 1987).
- d'universifé à des postes d'agent ont constitué 13,2 % des nominations externes; 39,6 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1989, Mugmentation de 6 886 nominations internes; 96 601 en 1990 contre
- 89 715 en 1989.

 Augmentation de 4 208 promotions: 27 168 en 1990 contre 22 960 en 1989.



188	TES BUREAUX DE LA COMMISSION	
SLS	Гехібпе	
88	RELEVÉS	
SS	уоте тесниідие	
19	APPENDICE - RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA LOI	
85	Амиехе II - Веичого од ретроскараттом роче гисомретенсе од гисарастте	
85	ANNEXE I - CHANCES D'AVANCEMENT AMOINDRIES	
LS	LE RÔLE PRÉVENTIF DES APPELS ET DES ENQUETES	
95	Le sol assistante pre constitue and constitu	
	Les Appels	
55	·	
55	LA VÉRIFICATION	
55	DES MÉCANISMES POUR ASSURER L'ÉQUILIBRE	
25	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT CANADA (FPC)	
15	Formation linguistique Canada (FLC)	
IS	LA FORMATION	
87	Реобраммея ре ректестіониемент ви рекзоннег	
Lt	PROGRAMMES D'ÉCHANGES DE PERSONNEL	
Lt	WARRINDER DAR L'EXPERIENCE	
39	LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF	
35	О пёвес (sauf Rcn)	
35	RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE	
35	TVACUES OFFICIELLES	
3.1	res remmes	
30	FES BROCKFWMES DE MESONES SECIVIES	
67	EVOLUTION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : AMÉLIORER LE CLIMAT DE TRAVAIL	
67	L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
57	INITIATIVES	
23	ELABE SOR FES CESSYLIONS D'EMPLOI	
	7	
73	DEPARTS	
23	ZUOITAUIMOÚ	
23	PROFIL DE L'EFFECTIF	
23	LA CATÉGORIE DE LA GESTION	
20	LE SERVICE AUX CLIENTS MINISTÉRIELS	
50	ре вескитемент .	
61	LA DOTATION PAR DÉLÉGATION	
6 I	DOTER LA FOUCTION PUBLIQUE	
91	FES CESSYLIONS D.EWEFOI	
91	LES GERETAINS INTERNES	
SI	LE RECRUTEMENT	
SI	TENDANCES: NOMINATIONS ET CESSATIONS D'EMPLOI	
H	INTRODUCTION	
8	LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL	
9	FAITS SAILLANTS	
	I V R L E D E 2 M V I I E K E 2	



Ottawa Chambre des communes Secrétaire d'Etat du Canada L'honorable Robert de Cotret, C.P.

Nous vous prions de bien vouloir Monsieur le Ministre,

Nous soumettons notre rapport au publique du Canada. 1990 de la Commission de la fonction présenter au Parlement le rapport de

Veuillez agréer, Monsieur le Canada (1985). chapitre P-33 des Lois révisées du up antique uoisouof of santion publique du dispositions de l'article 47 de la Loi sur Parlement en conformité avec les

considération. Ministre, l'assurance de notre très haute

Le Président,

Robert J. Giroux

Le Commissaire,

Gilbert Scott

La Commissaire,

Ginette Stewart

Twounts











ERRATUM

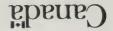
Please note that table J (page 36) of the French version of the Public Service Commission 1990 Annual Report should be replaced by the following table:

Veuillez noter que le relevé J (page 36) de la version française du rapport annuel 1990 de la Commission de la fonction publique doit être remplacé par le relevé suivant:

Participation anglophone et francophone par catégorie — Québec (sauf RCN)



L'S	£*†6
6,6	L'96
۲,٤	٤'96
3,0	0'46
844	7,26
8'9	7,56
٤,٤	L'\$6
0,61	0,48
T [*] L	8,26
%	%
sənodqolgnA	Francophones
	2,7 8,2 6,2 6,2 6,2 7,5 7,5







Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en gros caractère et sur bande magnétique.

